



A szakszervezetek jogi helyzete a lengyel kollektív munkajogban:

vállalatoknál működő szakszervezetek.¹

Piotr Grzebyk²

E tanulmány fő célja az, hogy felvázolja a jelenleg hatályos jogi kereteket, amelyek meghatározzák a lengyelországi szakszervezetek működését.³ A szakszervezetek helyzete, ereje és társadalmi-gazdasági folyamatokra való hatása számos körülménytől függ.⁴ Ezúttal a jognak kizárólag azon területével foglalkozunk, amely a szakszervezeti működéssel közvetlenül függ össze, közben bemutatjuk, hogy az állam által kiadott rendelkezések milyen módon képesek befolyásolni e szervezetek fejlődését, következésképpen hogyan formálják a lengyelországi munkaügyi kapcsolatokat. Mivel e dolgozat összehasonlító célból készült, csupán egy áttekintést adunk a témáról elkerülve a részletekbe menő elemzést, amely talán csökkentené az írásnak ilyen módú hasznosíthatóságát.

¹ A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n) keretében jelent meg.

² P. Grzebyk – egyetemi adjunktus, Munkajogi és Szociálpolitikai Tanszék Jog- és Közigazgatás-tudományi Kar, Varsói Egyetem – Lengyelország. Fordítás: dr. Hrecska Renáta, PPKE-JÁK)

³ A tanulmány alapja nagy részben prof. Z. Hajn munkája, aki első lengyel kutatóként kérdőjelezte meg a fennálló lengyel szakszervezeti modellt. Megjelent: Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość* in Z. Hajn ed., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.

⁴ V. Trapmann, *Trade Unions in Poland Current Situation, Organisation and Challenges*, p. 2. <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08949.pdf>

Néhány történeti észrevétel

Ahhoz, hogy megértsük a lengyelországi szakszervezetek jelenlegi pozícióját, szükségszerűen ki kell térnünk arra, hogy az elmúlt történelmi időszakban milyen lehetőségeik voltak a munkavállalóknak a munkáltatóval szembeni képviselőre. A II. világháború előtt a szakszervezetek inkább iparáganként szerveződtek, a kereskedelmi szokásoknak megfelelően, így megkülönböztettünk például bányászok, vasúti dolgozók, tanárok szakszervezetét. A tagság sok üzem és vállalat munkavállalóiból tevődött össze, akikkel a szervezet saját közvetítőivel vagy küldöttjeivel érintkezett.⁵ A képviselők e két típusára úgy tekintettek, mint az elsődleges kapcsolatra szakszervezet és munkavállalók között annál a vállalatnál, ahol alkalmazásban álltak. Hatáskörüket, jogukat és kötelezettségeiket kizárólag kollektív szerződések, vagy munkáltatói szabályzat útján rendezték. Állami jogszabály nem rendelkezett a területről, amely így a szociális partnerek diszkrécionális jogkörébe tartozott.⁶

1945 után a lengyel kommunista kormányzat afelé törekedett, hogy a szakszervezeteket egy összekötő vezetékként értelmezzék a párt és az emberek között.⁷ Ebből az okból kifolyólag szükségessé vált, hogy az addiginál kisebb egységeket alakítsanak ki a szakszervezeteken belül, és ezeket a vállalatok alacsonyabb szintjein helyezték el.⁸ 1945. február 6-án létrejött a vállalati tanácsokról szóló törvény, amely 1. cikk (1) bekezdése értelmében minden olyan vállalatnál kellett alapítani vállalati tanácsot, azaz munkavállalók szakszervezeti testületét, ahol 20 vagy annál több munkavállaló volt.⁹ Annak ellenére, hogy a szakszervezeti tagsággal nem rendelkező munkavállalók is szavazhattak, passzív választójoguk nem volt – azaz ilyen szakszervezeti tisztséget kizárólag tagok viselhettek.

⁵ J. Bloch, *Labour Legislation and Social Insurance in Poland*, London 1945, p. 248 ff.

⁶ Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość* in Z. Hajn ed., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, s. 28. Eltekintve ettől, a vállalat minden munkavállalója, beleértve a szakszervezeti tagsággal nem rendelkezőket is, saját „üzemi küldöttet” választ.

⁷ M. Pliszkiewicz, *The Development of Industrial Relations in Central and Eastern Europe* in M. Seweryński ed., *Polish Labour Law and Collective Labour Relations in the Period of Transformation*, Warsaw 1995, p. 132. Lásd szintén M. Seweryński, *Trade Unions in the Post-Communist Countries: Regulations, Problems and Prospects*, *Comparative Labour Law Journal* 1995, p. 195.

⁸ M. Seweryński, *Toward a New Codification of Polish Labour Law*, *Comparative Labour Law and Policy Journal* 2004-2005, no 26, p. 75.

⁹ Kisebb vállalatoknál (legalább 5 munkavállaló) szakszervezeti küldöttet választottak.

1945 és 1982 között a vállalati tanácsok egyfelől a személyzet képviselő testületeként funkcionáltak, másfelől pedig a szakszervezetek olyan küldötteiként, amelyek gyakran vállalaton kívül is működtek.¹⁰

1982-ben a katonai igazgatás alatt egy új törvényt fogadtak el a szakszervezetekről, hatályon kívül helyezve az 1949-es korábbi törvényt és a vállalati tanácsok alapításáról szóló 1945-ös törvényt. Ezzel az aktussal minden működő szakszervezetet megszüntettek. A kormányzat az új szervezetek alapításáról is elfogadott jogszabályokat, rögzítve, hogy ez kizárólag üzemi szinten történhet¹¹ (vállalatnál működő szakszervezetnek hívhatjuk ezeket, szemben a több vállalatot tömörítő formával, 1982-1983), ezt követően az állami szervezetek iparágak dolgozóival szövetkeztek (1983 novembere után) és végül kialakultak a szakszervezetek közötti szövetségek (1984 novembere után).¹² Egyértelművé vált, hogy az állam felügyeletet kíván gyakorolni a szakszervezet-alapítás teljes folyamata felett. A legegyszerűbb megoldásnak az bizonyult, hogy minden addigi körülményt elfelejtve a legelejéről építsék fel a szakszervezeti működést – például az üzemi szinttől – és éréjk el fokozatosan az állami szintet. Így az egy-egy vállalatnál¹³ foglalkoztatott munkavállalók szervezetbe való tömörítésére a terv első lépéseként tekintettek. Ugyanakkor, amint a vállalati szintű szakszervezetek elfoglalták helyüket, már nem voltak érdekeltek abban, hogy áttérjenek a vállalaton kívüli működésre. A folyamat tehát félúton lelassult, és több új irányra szakadt. Ez a fő oka tehát annak, hogy a munkavállalók szervezetsége miért valósult meg főként üzemi szinten, és hogy miért nem mutattak készséget arra, hogy egy magasabb központú, egységes struktúrát képezzenek (iparági vagy szektoralapon). Ennek következményeként a vállalaton átnyúló szakszervezeti rendszer inkább a vállalati szakszervezetek szövetsége lett. Végül, a törvény számos módosításának eredményeként 1989 után a szakszervezeteknek kifejezett kötelezettségévé vált, hogy vállalati szinten hozzanak létre csoportokat.¹⁴

¹⁰ 1980 előtt a szakszervezetek valójában a kommunista rendszer részét képezték. Lásd erről L. Florek, *Problems and Dilemmas of Labour Relations in Poland*, Comparative Labour Law and Policy Journal 1991-1992, no 13, pp. 112-114.

¹¹ M. Seweryński, *Trade Unions in the Post-Communist Countries: Regulations, Problems and Prospects*, Comparative Labour Law Journal 1995, p. 181.

¹² J. Gardawski, A. Mrozowicki and J. Czarzasty, *Trade unions in Poland. Report 123*, p. 32. <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Trade-unions-in-Poland>

¹³ A szakszervezeti rendszernek ez a fajta megközelítése bizonyos mértékig szerepel az 1982-es szakszervezeti törvény 35. cikk (1) bekezdésében: „a vállalati egység alapsejtje minden szakszervezetnek”.

¹⁴ Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego I jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, in M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku*, Warszawa 2002, p. 433.

Hogyan alapítható szakszervezet Lengyelországban?

Az 1991. május 23-i új szakszervezetekről szóló (jelenleg is hatályban lévő¹⁵) törvény (SZT) megerősítette a vállalatoknál működő szakszervezetek modelljét.¹⁶

A törvény szerint szakszervezet kétféle módon alapítható. Az elsőt „törvényes eljárásnak”,¹⁷ a másikat „belső eljárásnak”¹⁸ nevezhetjük. Az előbbi során legalább 10 személy alapító nyilatkozatot nyújt be, majd a benyújtók a törvénynek megfelelően három és hét fő között alapító bizottságot jelölnek ki.¹⁹ Ennek a testületnek az alapítástól számított harminc napon belül be kell nyújtani a regisztrációs kérelmet, majd a folyamat utolsó lépéseként a Nemzeti Bírósági Nyilvántartást vezető bíróság nyilvántartásba veszi, ezzel egyúttal jogi személyiséget is adva a szakszervezetnek. Azt az adott szakszervezetet, amely egyetlen munkáltatónál működik, a törvény vállalatnál működő szakszervezetnek hívja. Ebben az esetben szakszervezet alatt ténylegesen vállalatnál működő szakszervezetet kell értenünk.

A belső eljárás már eleve létező szakszervezetek (inkább nagyobb, országos szintű szervezetek – például az NZZZ Solidarność²⁰) számára jelent lehetőséget. Ebben az esetben, a korábban törvényes eljárással alapított szakszervezet belső szabályzatának megfelelően (szakszervezeti szabályzat), olyan belső csoportot alakíthat ki, amely egy munkavállalónál fog működni. A szakszervezeti törvény az újonnan létrehozott egységet elismeri vállalatnál működő szakszervezetként. Ebben az esetben ugyanakkor a vállalati szintű szakszervezet önmaga nem jelent szakszervezetet, csupán utóbbinak része.²¹ Ettől eltekintve a létrehozott egység ugyanúgy rendelkezhet jogi

¹⁵ Az 1991-es törvény angol nyelven elérhető – bár a fordítás messze van a tökéletestől: <http://www.mpips.gov.pl/en/social-dialogue/the-basic-deeds-concerning-the-social-partners/>.

¹⁶ V. Trapmann, *Trade Unions in Poland Current Situation, Organisation and Challenges*, p. 2. <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08949.pdf>

¹⁷ M. Seweryński, *Toward a New Codification of Polish Labour Law*, *Comparative Labour Law and Policy Journal* 2004-2005, no 26, pp. 72-74.

¹⁸ M. Seweryński, *Toward a New Codification of Polish Labour Law*, *Comparative Labour Law and Policy Journal* 2004-2005, no 26, p. 74-76.

¹⁹ SZT 2. cikk (1) bekezdés: „Szakszervezet alapítás és ahhoz való csatlakozás joga minden munkavállalót megillet, függetlenül a munkaviszony jellegétől, mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagságtól, vagy megbízási szerződés alapján történő munkavégzéstől, ha a megbízott nem munkáltató.” Ennek ellenére lásd: 2888-as ügy (Lengyelország). *Definitive Report - Report No 363, March 2012, point 1087.* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057194

²⁰ <http://www.solidarnosc.org.pl/en/main-page.html>

²¹ Z. Hajn, *Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm in Poland*, in. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska ed., *Présentés au XVII^e Congrès international de droit comparé*, Łódź 2006, p. 124.

személyiséggel.²²

Vállalatnál működő szakszervezet: a kollektív jogok magjának kiemelt hordozója

Ahogy láthatjuk, mindkét eljárási forma célja vállalati alapú szakszervezet létrehozása, amely az alapvető szervezeti forma.²³ Ennek oka, hogy a szakszervezeti törvény szerint a legfontosabb kollektív jogok egyetlen képviselője a szervezet maga, ezen belül azonban belső egysége – azaz a vállalatoknál működő csoportja. Egyedül a vállalati szintű szakszervezet rendelkezik kollektív szerződés-kötési jogosultsággal, és ezt a jogát nem ruházhatja át több vállalatot tömörítő szakszervezetre.²⁴ Ez a monopólium több más kollektív megállapodás megkötése esetén is fennáll (például a vállalat átruházásakor). A vállalatnál működő szakszervezet a munkáltatóval egyetértésben a következő jogokat gyakorolhatja: 1) dönt a szociális ellátásokra szolgáló alap felhasználásáról, beleértve a források elosztásának módját, céljait; 2) a munkajogi törvény keretein belül kialakítja álláspontját az egyes munkavállalók ügyeiben (jellemzően például a munkaszerződés megszüntetése esetén); 3) kialakítja álláspontját a munkáltatóval és a munkáltatói érdekképviselettel szemben olyan témákban, amelyek a munkavállalók kollektív jogait és érdekeit érintik; 4) felügyeletet gyakorol a munkajogi törvény előírásainak betartása felett, a munkaegészséggel és -biztonsággal kapcsolatos szabályokat és előírásokat illetően; 5) irányítja a társasági munkaügyi ellenőrzést és együttműködik az állami munkaügyi ellenőrzéssel. Különösen ha megalapozott gyanú merül fel azzal kapcsolatban, hogy fenyegetett a munkavállalók egészsége vagy élete, a szakszervezet felhívhatja a munkáltatót, hogy folytassa le a szükséges vizsgálatokat, egyidejűleg értesíti a hatáskörrel bíró állami hatóságokat (SZT 29. cikk). A munkáltató, a megállapodásban foglaltaknak megfelelően, köteles biztosítani a szakszervezet munkájához szükséges előfeltételeket és technikai háttérrel (SZT 33. cikk).

A fentiekből egyértelműen kitűnik, hogy amikor egy szakszervezet több munkáltatót (vállalatot) tömörít és az összes szakszervezeti jogot gyakorolni kívánja, fel kell állítania megfelelő egységeit –

²² SZT 15. cikk (1) bekezdés: „A törvényben meghatározott szakszervezet és annak belső egysége jogi személyiséget szerez bejegyzésének napján.”

²³ Üzemi szinten ez a szakszervezeti tevékenység egyetlen formája. Lásd Z. Hajn, *Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm in Poland*, in. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska ed., *Présents au XVII^e Congrès international de droit comparé*, Łódź 2006, p. 124.

²⁴ Z. Hajn, *Collective Labour Agreements and Contracts of Employment in Polish Labour Law* in M. Seweryński ed. *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, The Hague/London/New York 2003, p. 201.

vállalatnál működő szakszervezeteket – amelyek a munkáltatói struktúrába beépülhetnek.²⁵ A szakszervezeti modellt illető teljes lengyel elképzelést a szakszervezeti törvény 15. cikke erősíti meg, amely kimondja, hogy nem csak a szakszervezet, de annak belső egysége is jogi személyiséget kaphat a bejegyzés napján. A lengyel jog példa nélküli megoldást alkotott, amikor úgy rendelkezett, hogy egy jogi személyen belül létezhet másik jogi személy is. A jogi létezés ilyen módon történő különválasztása magától értetődően hozza magával a felelősség elválasztását is.²⁶ A vállalatnál működő szakszervezeti modellt saját szokásokat alakított ki a klasszikus magánjogi kapcsolatokban is; egy szakszervezet jogi személyként képviselőin keresztül jár el, ugyanakkor ha a több vállalatot tömörítő szakszervezetről van szó, jogait többnyire kizárólag a vállalatnál működő egységen keresztül gyakorolhatja.

A szakértők egy része erősen kritizálja a szakszervezeti struktúra jelenlegi felépítését.²⁷ Véleményük szerint a lengyel szabályok arra szorították a szakszervezeteket, hogy decentralizálják működésüket, amely megsérti a Lengyelország által ratifikált, az egyesülési szabadság és szervezkedés jog védelméről szóló 87. ILO egyezmény 2. és 3. cikkét. Ezek a szakaszok a következőképpen rendelkeznek: a 2. cikk szerint „Munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül.”. A 3. cikk (1) bekezdés rendelkezése alapján „A munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, szervezetük irányításának, illetve tevékenységük megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása.”.

Problémát jelent, hogy amennyiben egy szakszervezet azért nem tudja képviselni és megvédeni

²⁵ P. Grzebyk, *Liability in Damages for Strike in the Polish Labour Law*, [w:] *Derechos de Negociación Colectiva ante una Economía Globalizada, X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2011, p. 5. <http://www.aedtss.com/images/stories/documentos/congresoeuropeocomunicaciones/2/208grzebyk.pdf>.

²⁶ P. Grzebyk, *Liability in Damages for Strike in the Polish Labour Law*, [w:] *Derechos de Negociación Colectiva ante una Economía Globalizada, X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2011, p. 5. <http://www.aedtss.com/images/stories/documentos/congresoeuropeocomunicaciones/2/208grzebyk.pdf>.

²⁷ Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego I jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, in M. Matej-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku*, Warszawa 2002, p. 437. Ellenkező vélemény: J. Wratny in. M. Bednarski, J. Wratny ed., *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Warszawa 2010, pp. 50-52.

tagjainak jogait és érdekeit, mert nem rendelkezik azzal a belső felépítéssel, amely lefedne egy munkáltatót, akkor valójában nincs is meg az a joga, hogy megválassza saját működtetési formáját [az SZT 1. cikk (1) bekezdése szerint a szakszervezet egy önkormányzáson alapuló testület].²⁸ Az állam ezzel megfosztotta a szociális partnereket a változó társadalmi-gazdasági körülményekhez való rugalmas alkalmazkodás lehetőségétől.

A vállalatnál működő szakszervezetek alapításának ösztönzése

Magukat a munkavállalókat is bátorítják arra, hogy alapítsanak szakszervezetet, amelynek működése egy helyszínen, egy vállalatnál (illetve munkáltatónál) folyik.²⁹ Az SZT számos lehetőséget és garanciát kínál a szakszervezeti tagoknak. Az egyik előny a munkaszerződés védelmében nyilvánul meg. Az SZT 32. cikke szerint a vállalati szakszervezet vezetőségének engedélye nélkül a munkáltató egyfelől nem szüntetheti meg a munkaviszonyt sem szakszervezeti tisztségviselő értesítésével, sem anélkül. Másfelől nem módosíthatja egyoldalúan a munkafeltételeket és a bérezés szabályait szakszervezeti tag hátrányára, kivéve, ha külön szabályozás másként nem rendelkezik.

Az SZT részletesen szabályozza a védelmet élvező képviselők számát, ebből néhány példát mutatunk be. Ha egy vállalat húsz munkavállalója tagja a helyi szakszervezetnek, akkor két munkavállalóra terjed ki a védelem. Ötven tagig terjedő létszám öt védelmet élvező munkavállalót jelent. A szakszervezet száz tagjából felmondással szembeni védelem nyolc főt illet meg, és egy kétszáz fős tagságot számláló szakszervezet esetében tizenkét munkavállalót véd a törvény.

További előnyt jelent a munkavállalók számára a vállalati szintű szakszervezet létrehozása azzal, hogy a szakszervezeti bizottság egy munkavállaló tekintetében munkavégzés alóli mentesítést kérhet bérhez való jogosultsággal, havi viszonylatban annyi órára nézve, amennyi tagja van az adott szakszervezetnek a munkáltatónál.³⁰ Emellett a munkavállalónak joga van felmentést kérni a

²⁸ SZT 1. cikk (1) bekezdés: „A szakszervezet a munkavállalók önkéntességén, önkormányzáson alapuló intézmény.” SZT 9. cikk: „Szabályzat és szakszervezeti döntés szabadon alakíthatja a szakszervezet működési struktúráját.” Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego I jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, in M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku*, Warszawa 2002, p. 437.

²⁹ Z. Hajn, *Collective Labour Agreements and Contracts of Employment in Polish Labour Law* in M. Seweryński ed. *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, The Hague/London/New York 2003, p. 201.

³⁰ További részletek az SZT 32. cikk (1) bekezdésében.

munkavégzés alól, azzal, hogy igényt tarthat a keresetére, ha a szakszervezeti feladatából adódó olyan alkalmi tevékenységet kell végeznie, amely nem látható el pihenőidőben.

A szakszervezeti tevékenység támogatása

A lengyel jog elismeri a szakszervezetek pluralizmusának elvét, és nem állít fel semmilyen korlátozást a számukat illetően.³¹ Hosszú ideig nem volt összefüggés a vállalatnál működő szakszervezetek valóságos ereje és a jogaik között. 2003-ban az SZT 25¹. cikke hatályba lépett, és felszámolta annak lehetőségét, hogy bármely szakszervezet – legyen az bármilyen kisméretű – ugyanazon jogokat gyakorolja, mint amelyeket a vállalati szintűeknek biztosít a jogszabály. Az új szabályozás szerint – SZT 25¹. cikk – a vállalatoknál működő szakszervezetek jogai kizárólag azon szervezeteket illetik meg, amelyeknek legalább tíz olyan (munkavállaló) tagja van, akik munkaszerződésen alapuló jogviszonyban állnak a munkáltatóval, ahol a szervezet működik. Minden negyedik hónapban a szakszervezet köteles bemutatni a munkáltatónak az összes tagjára vonatkozó számadatokat (lásd bővebben az SZT 25¹. cikkét). Abban az esetben, ha a szakszervezet elmulasztja e kötelezettségét, úgy a munkáltatónak jogában áll figyelmen kívül hagyni a szervezetet.

A szakszervezetek megkövetelték, hogy az SZT 25. cikkét nyilvánítsák alkotmányellenesnek. Ami a szakszervezeteket illeti, a szabályozás szerintük ellentmondott az ILO 87. konvenció 2. cikkének, valamint a lengyel alkotmány 31. cikk (3) bekezdésének³² és az 59. cikk (1) bekezdésének.³³ Ennek ellenére az Alkotmánybíróság ellenkező álláspontra helyezkedett.³⁴ Elsődlegesen rámutatott arra, hogy a 87. ILO konvenció 2. cikke nem szabályozza a munkáltatók és szakszervezetek közötti kapcsolatokat és ebből következően nem garantál semmiféle jogokat a szakszervezetek részére a munkáltatóval szemben. Máskülönben az állam, amikor a kollektív kapcsolatokat szabályozza, „köteles figyelembe venni mindkét fél jogos érdekeit, így különösen törekednie kell a

³¹ Z. Hajn, *Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm in Poland*, in. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska ed., *Présentés au XVII^e Congrès international de droit comparé*, Łódź 2006, p. 124.

³² 22. cikk: „Bármely alkotmányos alapjog korlátozását kizárólag törvény rendelheti el abban az esetben, ha a biztonság vagy közérdek, illetve környezet, egészség, közérkölcös vagy mások szabadságának és jogainak védelmében van rá szükség. Az ilyen korlátozás nem sérthet a szabadságok és jogok lényegét.”

³³ 59. cikk (1) bekezdés: „A szakszervezetekben, mezőgazdasági társadalmi-szakmai szervezetekben való egyesülés szabadságát biztosítani kell.” 4. cikk: „A szakszervezetekben és munkáltatói érdekképviseleti szervezetekben való egyesülés szabadságát törvény csak annyiban korlátozhatja, amennyiben az megfelel azon nemzetközi egyezményekben foglalt rendelkezéseknek, amelynek a Lengyel Köztársaság részes állama.”

³⁴ Az Alkotmánybíróság 2006. szeptember 28-án kelt ítélete K 45/04, Dz. U. 2006 r. Nr 183, poz. 1363.

munkavállalók jogai és a vállalatok hatékony működése közötti egyensúlyra”. Harmadrészt, az SZT 25¹. cikke nem határolta körül a szakszervezet alapításához és a működés irányításához szükséges jogokat, bár korlátozza a szakszervezeteknek a munkavállalóval szembeni jogérvényesítési lehetőségeit. Ez a korlát nem széleskörű, így nem haladja meg azt a szükséges szintet, amely a munkáltatók jogos érdekeinek védelmét szolgálja (lásd Lengyel Alkotmány 22. cikk³⁵). Ugyanakkor az Alkotmánybíróság kiemelte a kisvállalkozók helyzetét (kevesebb, mint 10 munkavállalóval) és kijelentette, hogy az ilyen munkáltatónál dolgozó munkavállalók vállalatközi szakszervezetbe tömörülhetnek.³⁶ Tehát az említett munkavállalók sincsenek megfosztva a szervezettség lehetőségétől. A vállalatközi szakszervezet egy másik speciális megnyilvánulási formája a szakszervezeti működésnek (SZT 34. cikk). Ennek a vállalati szintű szakszervezetekhez hasonló szerepe, azzal a különbséggel, hogy olyan munkavállalókat tömörít, akik több munkáltatónál dolgoznak (például van két munkáltatónk, mindkettőnél hét munkavállaló dolgozik, így tízen közülük alapíthatnak egy vállalatközi szakszervezetet, amely e két munkáltatónál fog működni). A vállalatközi és vállalati szintű szakszervezetek közötti különbség abban áll, hogy az előbbi kettő vagy több munkáltató alkalmazottait tömöríti magába. A 10 tagban meghatározott küszöbértéket (a részletes szabályokat az SZT 25¹. cikke tartalmazza) akkor kell vizsgálnunk, amikor a szervezet összes tagjának létszáma eléri a tízet.³⁷

Az SZT 7. cikkének (1) bekezdése szerint a szakszervezetek képviselik minden munkavállaló jogait és kollektív érdekeit függetlenül azok szakszervezeti tagságától. Így a szakszervezet eljárhat az összes munkavállaló nevében akkor is, ha azok (valóságosan) nem támogatják. Ha egy vállalaton belül csak egy szakszervezet működik, akkor ez a szervezet képviseli a vállalat összes munkavállalóját függetlenül attól, hogy hányan csatlakoztak hozzá tagként (a tíz fős minimum ebben az esetben is fennáll – SZT 25¹. cikk). Amennyiben több szakszervezet működik egy munkáltatónál, ezek közös képviseletet hozhatnak létre, illetve legalább közös álláspontot fogalmazhatnak meg. Ha a vállalati szintű szakszervezetek nem értenek egyet egymással (ami nem egyedi eset), a munkáltató csak a reprezentatív szakszervezettel fog együttműködni. A munka törvénykönyve szerint azt a vállalati szintű szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni,

³⁵ 20. cikk: „a gazdasági tevékenység szabadságának korlátozni kizárólag törvényben lehet fontos közérdek fennállása esetén”.

³⁶ Z. Hajn, *Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm in Poland*, in. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska ed., *Présentés au XVII^e Congrès international de droit comparé*, Łódź 2006, p. 124.

³⁷ Vállalatközi szakszervezetek valójában olyan munkavállalói csoportokat tömörítenek, akik gazdaságilag kapcsolatban vannak egymással (konzern, holding).

amelynek a munkáltató összes munkavállalójának legalább 10%-a tagja, vagy 7%-uk, ha a szakszervezet több vállalatot tömörítő szakszervezet része (lásd a részletes szabályz a munka törvénykönyve 241^{25a} cikkében³⁸). Amennyiben a szakszervezetek egyike sem felel meg ennek a feltételnek, a legtöbb munkavállalót tömörítő szervezet tekintendő reprezentatívnak.

Vállalat kontra munkáltató

A „vállalat” fogalma, amelyet gyakran használ a lengyel törvényhozás (főként a munka törvénykönyvében és a szakszervezeti törvényben) félrevezetőnek tűnhet, hiszen azt sugallja, hogy a szakszervezet egysége gazdasági szereplőhöz tartozik, mint források szervezett csoportja. Valójában a vállalatnál működő szakszervezet a munkáltatóhoz tartozik. Hosszú időn át a lengyel munkajogi rendelkezések terminológiájában a „munkavállalat” szerepelt, mint a munkáltatóval egyenértékű fogalom. Napjainkban a munkáltató az egyéni munkaszerződésben szereplő egyik fél, a vállalat pedig materiális és immateriális források gyűjtőneve, amelyeken keresztül a munkáltató eljár. A munka törvénykönyvének 1996-os módosítása után nem minden munkajogi rendelkezés követte a terminológiai változást. Erre példa az SZT.

Könnyű elképzelni, hogy egy munkáltató több vállalkozást is irányíthat (vállalatok, intézmények). Ebben az esetben feltehetünk egy kérdést arra vonatkozóan, hogy vajon mennyi vállalati szintű szakszervezet működhet egy munkáltatón belül. Egy munkáltatónál lehet tehát annyi vállalati szakszervezet, amennyi vállalat fölött konkrétan rendelkezik? Ahhoz, hogy válaszoljunk erre a kérdésre, a munkáltató fogalmát illető általános definíciót kell megvizsgálnunk, amely a lengyel munka törvénykönyve 3¹ cikkéből ered: „a munkáltató egy szervezeti egység abban az esetben is, ha nem rendelkezik jogi személyiséggel, vagy olyan önálló személy, aki munkavállalókat foglalkoztat”. A lengyel munkajogban – a legtöbb európai országtól eltérően – egyfajta menedzsment-elmélet fogalmazódott meg a munkáltató fogalmát illetően, ami azt jelenti, hogy munkáltató lehet olyan entitás, amelynek nincs jogi személyisége. Ahhoz, hogy munkáltatóként elismerje a jog, két előírásnak kell megfelelnie: szervezett struktúrában kell működnie, és rendelkezni kell az önálló foglalkoztatáshoz szükséges feltételekkel. Vegyünk példának egy bányavállalatot (részvénytársaság), amelynek három, jogi személyiséggel nem rendelkező működési

³⁸ Lásd a lengyel munka törvénykönyve angol nyelvű fordítását (szemelvények) www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=7317

egysége van: amennyiben ez a vállalat közvetlenül átruházza a foglalkoztatás jogát az egységekre, akkor ezek az egységek tekintendők munkáltatónak és nem maga a részvénytársaság. Vegyük figyelembe, hogy ezen egységek egyébként semmilyen magánjogi szerződésben nem szerepelhetnének félként, hiszen nincs önálló jogi személyiségük. Összegezve tehát, a menedzsment-elmélet munkáltatóra vonatkozó alkalmazásának eredményeként a fenti példában az egyes vállalati egységek önmagukban elismerhetők munkáltatónak.

Érdekes felvázolnunk néhány további lehetőséget. Például a fent említett vállalat egyik egységének munkavállalói alapítanak egy vállalati szakszervezetet, amely nyilvánvalóan csak ennél az egységnél fejt ki tevékenységét, és tagjai is csak az itt dolgozó munkavállalók lehetnek. Mivel a szakszervezet lefedi az egész vállalakozást, (hogy pontosabban fogalmazzunk, a munkáltatót), ez a szakszervezet az SZT-nek megfelelő vállalati szintű szakszervezetként elismerendő. Ugyanakkor, amikor a szakszervezet kényelmetlenné kezd válni a bányavállalat számára – amely az előzőek alapján nem tekintendő munkáltatónak – a társaság igazgatótanácsa megváltoztathatja az alapszabályt annak érdekében, hogy a jövőben nem a három egység lesz munkáltatónak tekintendő, hanem a vállalat maga. A menedzsment szemléletű modell lehetőséget ad egy ilyen változtatásra. Ebben az esetben a vállalati szintű szakszervezet a továbbiakban már nem fedi le a teljes munkáltatót (a bányavállalatot, azaz a három egységet együtt), és ebből következően az SZT szerint nem ismerhető el vállalati szakszervezetnek. Ez a példa jól mutatja, hogy a munkáltatóra vonatkozó lengyel jogelmélet a vállalati szakszervezetek sajátos működésével összekötve viszonylag egyszerűvé teszi a munkáltató számára, hogy manipulációval csökkentse a szakszervezetek befolyását.³⁹

A lengyel modell munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatása

A jelenleg ismert szakszervezeti modell jelentős hatással van a munkaügyi kapcsolatok teljes rendszerére. A kollektív tárgyalások és munkaügyi viták főként üzemi szintre koncentrálnak, miközben a vállalatok közötti (kereskedelmi rendszeren alapuló) kapcsolatok visszafejlődnek. Egy másik következményként adott munkakörülmények csak egy munkavállalói csoport érdekét érintik,

³⁹ T. Wrocławska, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej* in Z. Hajn ed., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, p. 97.

függetlenül az ágazatban tevékenykedő további munkavállalóktól.⁴⁰ Mi több, a munkaerőpiac kettőződése fordulhat elő. A kereskedelemnek vannak olyan szegmensei, ahol a munkáltatóknál aktív szakszervezeti tevékenység folyik, és előbbieket kollektív szerződések kötik, ezzel szemben a munkáltatók másik részének tevékenységét semmi hasonló nem korlátozza. Az előbbi esetben a munkáltatók törekszenek megszabadulni a helyzetből eredő kötelezettségeiktől, amely végső soron a kollektív tárgyalásokat megrekeszti az üzemi szinten.

A vállalati szakszervezetek tagjainak helyzete általában nem egyenlő saját munkáltatójukhoz képest, amikor leülnek egy asztalhoz, hogy a munkakörülményekről tárgyaljanak. Egy több vállalatot magában foglaló szakszervezet (főként ágazati vagy kereskedelmi alapon szervezve) sokkal jobb alkupozícióval rendelkezik.

Néhány szakértő véleménye szerint a vállalati szinten elhelyezkedő szakszervezetek egyszerűsítik az egyeztető tárgyalások létrejöttét, de még a sztrájk lehetőségének kihasználását is.⁴¹ A lengyel esetekben sok kollektív vita egyértelműen helyi nézeteltérésekből fakad a munkáltató és a vállalati szakszervezet között, amely gyakran megkísérli átvenni a vállalat irányítását.

A szakszervezeti pluralizmus elve és a vállalati szintű szakszervezeti modell felvetette az üzemi szintű szakszervezetek halmozódásának problémáját, amely elkerülhetetlen versengéshez vezet közöttük. A vállalati szakszervezetek mindegyike pontosan ugyanazokat a munkavállalói érdekeket hivatottak képviselni [az SZT 7. cikk (1) bekezdése szerint „A szakszervezetek kötelesek minden munkavállaló jogait és kollektív érdekeit képviselni, függetlenül attól, hogy azok szakszervezeti tagok vagy sem.”].

Elttekintve a nehézségektől, amelyet a szakszervezetek vállalati szinten való elhelyezése okoz, a modellnek vannak bizonyos előnyei is. A szakszervezet ilyenkor közvetlen kapcsolatban áll azokkal a munkavállalókkal, akiket megvédeni törekszik. Jobban ismeri az egyes munkavállalók körülményeit, és a munkáltató gazdasági helyzetét. Bizonyos mértékig még a munkáltatók is inkább a vállalati szintű szakszervezet működését támogatják, mint egy olyan szervezetét, amely kívülről kíván beleszólni a vállalat működésébe. Néhány munkajoggal foglalkozó kutató szerint a jelenlegi

⁴⁰ L. Florek, *Zalety i wady działalności związków zawodowych na szczeblu zakładowym* in Z. Hajn ed., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, p. 209.

⁴¹ L. Florek, *Zalety i wady działalności związków zawodowych na szczeblu zakładowym* in Z. Hajn ed., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, p. 209.

modell teljesen elfogadott a szociális partnerek részéről is, akik eddig egyszer sem vetették fel a szabályok változtatásának szükségességét.⁴² A vállalati szintű szakszervezeti struktúra visszaszorítása elkerülhetetlenül az egész szakszervezeti működés hatékonyságának gyengüléséhez is vezetne.

⁴² J. Wratny in. M. Bednarski, J. Wratny ed., *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Warszawa 2010, p. 52.