

A MUNKAJOGI VITARENDEZÉS ALTERNATÍV LEHETŐSÉGEI

Szerző: Dr. Kazsámér Katalin Enikő

2023.

TARTALOMJEGYZÉK

1.BEVEZETŐ GONDOLATOK	2.
2.ALTERNATÍV VITARENDEZÉS JELENTŐSÉGE	3.
2.1.Az alternatív vitarendezésről általánosságban.....	3.
2.2.Az alternatív vitarendezés sajátosságai a munkajog területén.....	4.
3.A MUNKAJOG SPECIÁLIS HELYZETE	5.
3.1.A munkajogi jogvita és érdekvita elhatárolása.....	5.
3.2.A kollektív munkajog jelentősége	6.
4.ALTERNATÍV VITARENDEZÉSI MÓDOK A MUNKAJOGBAN...	8.
4.1.A tanácsadás sikerének titka.....	8.
4.2.A konzultáció alkalmazásának szabályai	10.
4.3.A mediáció igénybevételének lehetősége.....	11.
4.4.Az egyeztetés sajátosságai.....	13.
4.5.A döntőbíráskodás jelentősége	15.
4.6.A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendezési Szolgálat.....	17.
5.KONKLÚZIÓK.....	19.
6.IRODALOMJEGYZÉK.....	20.

1.BEVEZETŐ GONDOLATOK

Az alternatív vitarendezés napjainkban valamennyi jogterületen megtalálható alternatívája a bírósági eljárásnak. Az állampolgárok mindennapjait érintő problémák által, azonban elsősorban a polgári és kereskedelmi, illetve a büntetőjog területén megjelenő vitarendezési módszerek ismertek, így a mediáció, a békéltető testület eljárása és a bírósági közvetítés. Ehhez képest kisebb népszerűségnek örvend a munkajog területén, mely elsősorban a jogterület és az ágazat szereplőinek specialitásából adódik. A munkajogi viták bírósági úton történő rendezésében, illetve a munkajogi érdekviták megoldásához szolgál lehetőségként. Több formáját különböztethetjük meg, így például a hagyományos értelemben vett közvetítést, tanácsadást, egyeztető bizottsági és döntőbírói eljárást. A tanulmányban ezek részletes bemutatására vállalkozom azzal, hogy kitérek a kollektív munkajog lényegi ismérveinek elemzésére, továbbá a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendezési szolgálat munkájának bemutatására.

A munkajog szereplői, így klasszikusan a munkavállaló, üzemi tanács, szakszervezet és a munkáltató között gyakran alakulhat ki konfliktus, mely érdekvita esetén valamilyen magatartási normától történő eltérésben nyilvánul meg, ami a jövőre nézve kedvezőtlen kapcsolat kialakulásához vezethet. Ennek elkerülése érdekében a felek között kialakult vitát célszerű minél hamarabb feloldani, melyre lehetőségként szolgálnak az alternatív vitarendezési módszerek, illetve azt mintegy megelőzően a tanácsadás igénybevétele. A tanácsadáshoz nem kell valamennyi fél részvétele, elegendő csupán az igénylő közreműködése. A tanulmányban is bemutatni szándékozott statisztikai adatok alapján is egyértelműen megállapítható, hogy a legelterjedtebb konfliktuskezelést elősegítő módszernek a tanácsadás számít, míg a legkevésbé alkalmazott, az egyébként számtalan előnnyel bíró döntőbírói eljárás.

A tanulmányban igyekszem választ adni arra vonatkozóan, hogy milyen okok rejlenek annak hátterében, hogy azon alternatív vitarendezési módszerek, melyekben a döntés lehetősége a külső, harmadik személy kezében összpontosul sikertelen mediálást követően, egyre kevésbé tekinthető népszerűnek. Álláspontom alapján ennek oka a bizalmatlanságban keresendő, figyelemmel arra, hogy a felek alapvetően úgy gondolják, hogy a probléma valós kiindulópontjának megértéséhez és annak jövőben történő sikeres kezeléséhez a vitában történő érintettség nélkülözhetetlen. Ez alapján tehát, azon külső fél, aki bár segítő jelleggel lép fel a megoldáshoz vezető úton, sok esetben kívülállóként fog, egy nem mindenki által elfogadott döntést hozni, mely során nem fogja tudni valamennyi szereplő szempontját figyelembe venni és ér-

tékelni. Ez befolyásolhatja a feleket, amikor -statisztikai adatok által igazolt módon, -azon formákat veszik gyakrabban igénybe, mely során ráhatással vannak a végső megállapodás meghozatalára.

2.ALTERNATÍV VITARENDEZÉS JELENTŐSÉGE

2.1.Az alternatív vitarendezésről általánosságban

Az alternatív vitarendezés napjaink „divatos” vitarendezési módszerének tekinthető, hiszen számtalan olyan pozitívummal rendelkezik, mellyel adott esetben a bírósági eljárás nem. Ezen pozitívumok körébe található meg a költséghatékonyság, gyorsaság, kompromisszum, jövőre történő vitarendezési lehetőség. Konkrét fogalmi meghatározása nincs, azonban azt mondhatjuk, hogy egy olyan gyűjtőfogalom,¹ mely magában foglalja a bírósági úton kívüli vitarendezési módszereket. Az alternatív vitarendezés számtalan formája különböztethető meg, így legjelentősebbek a békéltető testületi eljárás, mediáció, bírósági közvetítés. Ezek a formák azonban elsősorban a polgári és kereskedelmi ügyekben megjelenő viták esetén alkalmazhatóak. A bírósági eljárással szemben ezen vitarendezési módok során a felek döntenek el, hogy miben állapodnak meg a jövőre nézve, így sok esetben feloldásra kerül a konfliktus és egy tartós alapokon nyugvó kommunikáció jöhet létre a felek között. A fentebb nevezetett módszerek tekinthetőek a legjelentősebbeknek, azonban a kör bővíthető más jogterületeken jelen lévő és alkalmazott módszerekkel, így a pénzügyi területen a Pénzügyi Békéltető Testület működése figyelhető meg, míg jelen van a választottbíráskodás is például a sport területén, működnek regisztrációs döntnökök a Magyarországi Internetszolgáltatók Tudományos Tanácsának felkérése alapján, továbbá jelen tanulmány szempontjából jelentőséggel bír a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat eljárása.

Az alternatív vitarendezési módszerek, a bírósági eljárás és a felek egymás közötti problémamegoldása során a konfliktus kezelésének több formáját² különböztethetjük meg, így az önkénnyt, az elkerülést, a tárgyalást, a pereskedést, a mediáció alkalmazását és az arbitráció igénybevételét. Elkerülés alatt értjük, amikor a feleknek nem áll szándékában megoldani a problémát, annak megoldása érdekében egyik sem tesz lépéseket, így nem születik megállapodás közöttük. Az elkerüléstől kell megkülönböztetni az önkényeskedést, mely során a feleknek nem áll szándékában a békés úton történő vitarendezés, hanem azt egyoldalúan, erő-

¹ DOBÁNÉ Madarász Arabella, *A bíróság közvetítés módszertana és annak támogatása egy bírósági közvetítő szemüvegén keresztül (I. rész)*, Ügyvédek lapja, 2020/59., 3-4. sz., 14-19.

² <https://asszertivakademia.hu/konfliktuskezeles-bevezetes-alapok-technikak/> (2023.10.10.)

szakkal kívánják érvényre juttatni. Ezekben az esetekben kizárólag az egyik fél akarata érvényesül azt mintegy ráerőlteti a másik félre. Ezen módszerekhez képest alapjaiban más az alternatív vitarendezés, melynek speciálitását adja, hogy eltérő eljárás mentén működik egy klasszikus értelemben vett bírósági eljáráshoz képest, hiszen sok esetben egy külső, harmadik fél bevonásával valósul meg a konfliktus rendezése, különféle mediációs technikák alkalmazása mentén. Meg kell jegyezni, hogy azáltal, hogy a felek mediációs eljárás keretében igyekeznek a vitát megoldani, komoly lépéseket tesznek annak érdekében, azaz a felek kifejezésre juttatják szándékukat a megoldásra törekvés irányába. Bár a mediátor közreműködésével zajlik az eljárás, azonban a felek alakítják az eljárás menetét, ők hozzák meg a végső döntést. Amennyiben sikerül megállapodásra jutniuk, azt ők töltik ki tartalommal, mely megállapodásnak nincs kötelező ereje, azaz később attól a felek eltérhetnek, szemben egy bírósági eljárásban hozott ítélettel. Jól látható, hogy a pereskedéssel szemben számtalan előnyt kínál a mediációs eljárás, hiszen ez esetben a harmadik fél nem egy független bíró, aki merev eljárási keretek mentén hozza meg kötelező erejű, végrehajtható határozatát, továbbá a felek közösen akarnak részt venni, szemben a peres eljárással, melynél sok esetben kizárólag az egyik fél kezdeményezi és vállalja a felperes szerepét az eljárás során. Megkülönböztetjük az úgynevezett tárgyalás technikát is, mely során a felek egymás között, külső fél, illetve eljárásrend alkalmazása nélkül hozzák meg döntésüket. Ez elsősorban azon felek között működőképes, akik között a konfliktus nincs elmélyülve, továbbá nem az érzelmek dominálnak, így kifejezetten az üzleti életben jellemző. A tanulmány témáját tekintve kiemelt jelentőséggel bír a vitarendezési módszerek körében az arbitráció alkalmazása, mely másnéven döntőbíráskodás. Ezen esetben a vitával érintett felek közösen kérnek fel egy harmadik személyt, aki jelen esetben a döntőbíró, a megállapodás létrejöttének koordinálására. A döntőbíró segít kidolgozni a megállapodást, egyfajta eljárási keretet szab a vitarendezésnek. Abban különbözik alapvetően a mediációs eljárástól, illetve a mediátor szerepétől ezen eljárási forma, hogy az ennek során hozott döntés a felekre nézve kötelező érvényű lesz, azaz attól nem térhetnek el.

2.2. Az alternatív vitarendezés sajátosságai a munkajog területén

A fent említetteknek megfelelően az alternatív vitarendezés egyik legfontosabb célja, hogy az adott jogterületen alkalmazandó eljárásjog alkalmazása, így bírósági vagy egyéb hatósági eljárás igénybevétele nélkül kerüljön sor valamennyi résztvevő által elfogadható megállapodás létrehozására. Fontos ugyanakkor, hogy a vitában álló felek akarják is megoldani a konfliktust alternatív megoldásokon keresztül, azaz együttműködést kell tanúsítaniuk közvetlen párbeszéd formájában, harmadik külső fél jelenlétének alkalmazásával vagy testület közreműkö-

désével. Az alternatív vitarendezésnek számtalan előnye³ figyelhető meg a munkajog területén, mely megfigyelhető például a költséghatékonyságban, az időbeliségben, az későbbi bírói út igénybevételeének lehetőségében, rugalmas szabályrendszerében, az úgynevezett win-win helyzet megvalósításának lehetőségében, a jövőbeli önkéntes jogkövetésben. A munkajog területén jelen lévő alternatív vitarendezési módszerek közötti legfontosabb elhatárolási szempontok, hogy a felek közötti vita rendezésében harmadik fél részt vesz-e, illetve amennyiben igen, akkor milyen mértékű beavatkozási joggal bír, azaz mennyiben képes alakítani a megállapodás kialakítását.

3.A MUNKAJOG SPECIÁLIS HELYZETE

3.1.A munkajogi jogvita és érdekvita elhatárolása

A tanulmányban az alternatív vitarendezés munkajog területén alkalmazható módszereivel foglalkozom, így nélkülözhetetlen a munkaügyi jogvita és érdekvita⁴ közötti különbségek bemutatása. A munkajog speciális területnek tekinthető, hiszen bár a magánjog területén helyezkedik el, a fegyveregyenlőség elvének biztosítása érdekében számtalan speciális jogszabály került megalkotásra, melyek közül a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) emelkedik ki leginkább. Ezen jogalkotási termékekben a munkavállaló és munkáltató közötti konfliktus rendezésére is strict szabályozás került megalkotásra. A polgári eljárásjog elsősorban a bíróság előtti vitarendezés eljárásjogát biztosítja számunkra, azonban a Pp. már az alternatív vitarendezés módszereit is felvillantja, hiszen szabályozza az egyezségkötés,⁵ illetve a bírósági közvetítés⁶ igénybevételeének lehetőségét. Ehhez hasonlóan, de időben a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) megelőzve már az Mt. is meghatározza az alternatív módok alkalmazásának kötelező és eshetőleges esetköröit arra az esetre, ha a munkavállaló vagy munkáltató a korábban közöttük lefektetett szabályokat megszegné.

Alapvető különbség az érdekvita és a jogvita között, hogy a munkaügyi jogvitában egy létező, korábban megalkotott szabály vagy megállapodás megszegése, nem teljesítése történik, míg az érdekvitánál nem áll rendelkezésre ilyen szabályozás, sokkal inkább a felek magatartása, jelenben meghozott döntései mutatnak kedvezőtlen változást kapcsolatukban a jövőre nézve.

³ RÚZS Molnár Krisztina, *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*, Doktori értekezés, Szeged, 2005., 133-135.

⁴ RÚZS Molnár Krisztina, i.m., 41.

⁵ Pp. 167-168.§

⁶ Pp. 124.§

Különbség továbbá, hogy jogvitát kizárólag bíróság rendez, míg az érdekvita esetén kerül előtérbe a munkajogi szabályozás biztosította keretek között meglévő alternatív módok igénybevétele. Ezen utóbbi során a felek álláspontjaikat hozzák felszínre, azoknak akarnak érvényt szerezni. Mind az érdekvitáknál, mind a jogvitáknál különbséget kell tenni, hogy az egyéni, azaz a munkavállaló áll szemben a munkáltatóval, vagy kollektív. A kollektív esetén a konfliktus fennállhat a munkáltató és a szakszervezet, a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet között. A bíróság előtt zajló kollektív jogviták, -ide nem értve a sztrájk esetkörét, -nem jellemzőek, sokkal inkább az egyéni igényérvényesítés jelenik meg bírósági szinten, míg érdekviták, azaz alternatív vitarendezési módok igénybevétele szempontjából annál jelentősebbek. Az érdekvitának⁷ is van kezdeti jogi vonatkozása, de nem ezen vonása domborodik ki, sokkal inkább a felek között fennálló nézetkülönbség a közöttük fennálló jogviszony jövőben szabályozásra kerülő területén. Nem áll még rendelkezésre konkrét szabályozás a vitatott témában és annak elkerülése érdekében, hogy ne alakuljon át a véleménykülönbség jogvitává, nélkülözhetetlen az érdekvitával foglalkozni, annak megoldására törekedni a munkajog területén rendelkezésre álló alternatív vitarendezési módszerek igénybe vétele által.

3.2.A kollektív munkajog jelentősége

A munkajogi jogviszonyok más magánjogi jogviszonyokhoz képest specialitást mutatnak, hiszen többféle szereplőről beszélhetünk annak függvényében, hogy a munkavállaló vagy munkáltató oldaláról kívánjuk megközelíteni. Ez alapján a munkajogi jogviszony alanya⁸ lehet a munkavállaló, a munkáltató, munkáltatói érdekképviselői szervezet, üzemi tanács és a szakszervezet.

A munkajogon belül a tanulmányban már említetteknek megfelelően megkülönböztetünk munkajogi jogvitát és munkajogi érdekvitát, továbbá egyéni és kollektív vitákat. Utóbbi elhatárolásának alapja az alanyi kör. Az individuális vitáknál a munkavállaló saját igényeinek érvényesítésére törekszik, míg a kollektív munkaügyi vitánál a munkavállalók közössége lép fel közös érdekeik védelme érdekében. A csoportos fellépés sok esetben nagyobb szervezettséget igényel, melyet jól példáz, hogy a kollektív munkaügyi vitát⁹ a Mt.¹⁰ is szabályozza.

⁷ <https://szakcikkladatbazis.hu/doc/6094482> (2023.10.14.)

⁸ Mt.2.§

⁹ RAB Henriett–SIPOS Marcel, *A kollektív munkaügyi vita sajátosságai*, Pro Futuro, 2021/2. 222.

¹⁰ Mt. XXIV. fejezet

A kollektív érdekérvényesítés alapját a kollektív jogok¹¹ képezik, melyek érvényesítésére kizárólag az érdekelti kör, azaz a csoport, -amely az individumok által létrehozott közösség – képes együttesen. A munkajogi jogviszonyok sajátossága,¹² hogy a munkavállaló és a munkáltató között aszimmetrikus helyzet áll fenn, melyet a jogszabályoknak tudatosan kell egyensúlyi helyzetbe hozni. Ennek érdekében a kollektív jogok érvényesítésének lehetőségét már az Alaptörvény¹³ is biztosítja akként, hogy kinyilvánítja, Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait. Ezen jogok körébe tartozik például a kollektív szerződéskötési jogosultság,¹⁴ továbbá az egyesülési jog.¹⁵ Az Alaptörvény azon túlmenően, hogy biztosítja a kollektív jogok gyakorlásának lehetőségét, az alapvető szabadságjogok között határozza meg az egyesülési szabadságot is. Akként nyilatkozik, hogy mindenkinek, azaz a természetes és jogi személyeknek egyaránt joga van szervezeteket létrehozni és azokhoz csatlakozni. Az egyesülési szabadság¹⁶ keretében van lehetőség munkavállalói szervezetek létrehozására, így szakszervezet kialakítására és ahhoz történő csatlakozásra, üzemi tanács felállítására. Ezzel mintegy párhuzamosan azonban létrejöhetnek munkaadói érdekképviselői szervezetek is. Az egyesüléshez való jog legtipikusabb megjelenési formája a munkajog világában a szakszervezetek létrehozásában és ahhoz való csatlakozásban nyilvánul meg.¹⁷

Amennyiben a kollektív jogok sérülnek, akkor a sérelmet szenvedett közösség hivatkozhat annak megsértésére kollektív munkaügyi vita¹⁸ keretein belül. Az Mt. lehetőséget teremt a vita bírósági úton történő feloldására, továbbá alternatív vitarendezési módszereke keretein belül történő feloldására. Az alternatív vitarendezés mellett szólnak az intézmény pozitívumai, így a kedvezőbb időszorúság, költséghatékonyság, a win-win helyzet kialakításának lehetősége.

¹¹ ZEMPLÉNYI Adrienne, *A munkajogi alapelvek – Alapjogok a munkaügyi alternatív vitarendezésben*, GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány, 21.

¹² CZUGLERNÉ Iványi Judit – KUN Attila – SZABÓ Imre Szilárd, *Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács)*, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány, 4-8.

¹³ Magyarország Alaptörvénye, I. cikk

¹⁴ ZEMPLÉNYI Adrienne, i.m., 41-45.

¹⁵ Magyarország Alaptörvénye VIII. cikk

¹⁶ CZUGLERNÉ Iványi Judit – KUN Attila – SZABÓ Imre Szilárd, i.m., 4-8.

¹⁷ Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk

¹⁸ KÁRTYÁS Gábor – KRÉMER András, *Út a sikeres kollektív munkaügyi vitamegoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében*, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány, 7-8.

Az Mt. szabályozásakor¹⁹ a jogalkotó fontos változásokat vezetett be, így a közvetítés lehetőségét kivette az alternatív vitarendezési módok köréből. Ez nem azt jelenti, hogy nincs lehetősége a vitában érintett feleknek igénybe venni, azonban a törvény nem szabályozza kifejezetten annak lehetőségét. Kizárólag az egyeztető bizottság és a döntőbíráskodás lehetőségét hagyta meg alternatívaként. A közvetítés továbbiakban történő igénybevételét biztosítja a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény is, mely a közvetítés speciális szabályait tartalmazza. A közvetítői törvény megalkotásával a jogalkotó a nemzetközi szabályoknak, így az Európai Unió által támasztott elvárásoknak való megfelelésnek is eleget tett. Mindezek tükrében is kérdésként merül fel, hogy a jogalkotó milyen oknál fogva mellőzte az Mt.-ben történő szabályozását. Ezen kérdés azonban megválaszolás nélkül marad jelen tanulmányban is, figyelemmel arra, hogy a törvényjavaslat tervezetében sincs indoklás erre vonatkozóan.

4.ALTERNATÍV VITARENDEZÉSI MÓDOK A MUNKAJOGBAN

4.1.A tanácsadás sikerének titka

A tanácsadás sikerének megértéséhez vissza kell nyúlnunk az alapelvekhez. Az alapelvek²⁰ a jogrendszer egészét átható, elvi jelentőségű iránymutatások, melyek a jogalkalmazók számára szolgálnak segítségül a jogszabályok értelmezése és a joghézagok kitöltése során. Ez a munkajog világában is megfigyelhető azzal, hogy az Mt. speciális alapelveket is meghatároz annak függvényében, hogy a munkáltató vagy munkavállaló helyzetére kíván hatni. A munkajog alapelvek területén történő speciális alkalmazását indokolja, hogy a felek között alapvetően egy kedvezőtlen egyensúlyi helyzet áll fenn a munkáltató gazdasági helyzetéből adódóan. Mindezekre figyelemmel érvényesülnie kell a fegyveregyenlőség elvének, azaz a jogalkotónak be kellett építeni a jogszabályba olyan elemeket, melyek ezen kedvezőtlen helyzet korrigálására szolgálnak. Olyan általánosnak tekinthető magatartási követelmények kerültek megfogalmazásra, melyek megsértése esetén az adott magatartás jogszerűtlennek minősül akkor is, ha a jogszabály kifejezett tiltásáról nem rendelkezik. Ilyen általános magatartási követelménynek tekinthető például a jóhiszeműség és tisztesség, az együttműködési kötelezettség, általános elvárhatóság, tájékoztatási kötelezettséget és speciális munkajogi magatartási követelmény a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme.

¹⁹ RÁCZ Zoltán, Quo Vadis, MKDSZ? Az Alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén, *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica*, Tomus, XXXIII/2015, 326–334.,

²⁰ ZEMPLÉNYI Adrienne, i.m., 4-6.

A tanulmány szempontjából kiemelt jelentőséggel bíró alapelv a tájékoztatási kötelezettség,²¹ mely az együttműködési kötelezettség elv részének tekinthető akként, hogy az Mt. a vonatkozó részeknél kifejezésre juttatja, hogyan kell eleget tenni a feleknek az alapelv teljesítésének. A tájékoztatási kötelezettség rendkívül fontos a fegyveregyelőség szempontjából is, hiszen ezáltal a munkavállaló, -aki alapvetően kiszolgáltatottabb helyzetben van a munkáltatóhoz képest, -értesül minden olyan tényről, körülményről,²² amely a munkaviszony szempontjából lényegesnek tekinthető. Amennyiben a munkáltatónál jelen van a kollektív munkajog valamely formája, így a szakszervezet vagy az üzemi tanács, úgy vonatkozásukban is fennáll a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége. A tájékoztatási kötelezettségnek olyan időben²³ és módon kell megtörténnie, hogy lehetősége legyen a másik félnek az őt megillető igényérvényesítési lehetőségek gyakorlására.²⁴ Amennyiben nyilvánvalóvá válik, hogy a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének nem tesz eleget,²⁵ onnantól számított öt napon belül lehet a nevezett igényérvényesítéssel élni. Meg kell azonban jegyezni, hogy a munkáltató irányába is érvényesülnie kell a tájékoztatási kötelezettségnek,²⁶ azaz az üzemi tanácsot és a szakszervezetet is tájékoztatási kötelezettség terheli a tisztségviselői és a képviselője vonatkozásában egyaránt.

A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének lehet tekinteni a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi információ átadását, azok megismerési lehetőségének biztosítását, az álláspontok kifejezésre juttatásának és kölcsönös megismerésének lehetőségét. A tájékoztatási kötelezettségnek vannak azonban korlátai is.²⁷ A tájékoztatás kérése nem lehet visszaélésszerű, célhoz kötöttnek kell lennie, a munkáltatótól csak olyan adat kérhető, melyek rendelkezésére állnak, továbbá nem járhat működésének indokolatlan, aránytalan terhelésével,²⁸ végül pedig nem köteles jogos gazdasági érdekének, működésének veszélyeztetésével összefüggő kérdésekre választ adni.

A fent meghatározott esetekben és korlátoknak megfelelően, de a munkáltatónak kötelessége a tájékoztatási kötelezettség teljesítése. A munkavállalónak vagy munkavállalói oldalán jelen

²¹ ZEMPLÉNYI Adrienne, i.m., 11-17.

²² Mt. 6.§

²³ Mt.18.§

²⁴ Mt.289.§

²⁵ EBH 2014.M.21. számú döntés

²⁶ Mt.232-234.§

²⁷ Mt.272.§

²⁸ Mt.234.§

lévő kollektív szereplőknek lehetősége van a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgáltatól tanácsadási eljárást igényelni azon esetekben, ha nem kapták meg a szükséges tájékoztatást vagy nincs elegendő információjuk arra vonatkozóan, hogy milyen körben kérhetnek tájékoztatást a munkáltatótól. A tanácsadás²⁹ nyújtható kizárólag az egyik félnek is személyesen vagy online formában is. Tanácsadás keretében lehet érinteni olyan területeket, mint például a munkaügyi kapcsolatok kérdése, a munkaügyi érdekvita megelőzése, feloldása és jövőbeli elkerülése, más alternatív vitarendezési módszerek választása, kollektív szerződéssel, üzemi megállapodással összefüggő kérdésekben, a konfliktus megoldását elősegítő technikák számbavétele, a probléma tisztázása. Összességében megállapítható, hogy a tanácsadás alkalmazása a munkajogban érvényesülő egyik legfontosabb alapelvnek való megfelelést jelenti, hiszen a tanácsadás mentén, -mely a fegyveregyenlőség elvének is megfelel, -olyan információk átadása történik, mellyel elkerülhető a további konfliktusok kialakulása, vagy hatékonyan kezelhetővé válik.

4.2.A konzultáció alkalmazásának szabályai

Az alternatív vitarendezési módszerek egyik legáltalánosabb formája a konzultáció, mely a munkáltató és az üzemi tanács vagy a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycserét jelenti. Ehhez külső fél igénybevétele nem szükséges, kizárólag a felek közötti, békés úton történő párbeszédet jelenti egy fennálló vitás kérdéskört érintően. A munkaügyi érdekviták, különösen a kollektívek, elsősorban a munkafeltételek vonatkozásában, közvetlenül vagy közvetve, a munkavállaló helyzetére vonatkozóan merülnek fel, azok jobbá tételére vonatkoznak. Ennek elérése érdekében a felek, így a szakszervezetek, üzemi tanácsok engedményekért cserébe, bizonyos jogokról lemondanak. A tárgyalás során érdekeket és ellenérdekeket ütköztetnek, majd ezek közelítésére törekednek egészen addig, amíg nem sikerül mindkét fél számára elfogadható konszenzusos létrehozatala. Amennyiben egyezsége jutnak, megállapodásban fektetik le a kialakított közös álláspontot, mely megállapodás annak megfelelően üzemi megállapodás vagy kollektív szerződés, hogy a részt vevő felek kinek a képviselőitében voltak jelen. A létrejött konszenzus a feleket kötelezi, amennyiben annak megszegése vagy be nem tartása következik be, akkor bíróság előtt kikényszeríthetővé válik. Ez alapján a konszenzus, mint alternatív vitarendezési módszer jelentősége is egyértelművé válik, hiszen lehetőséget biztosít a nézőpontok békés úton történő közelítésére azzal, amennyiben nem valósul meg a teljesítés, akkor igénybe vehetővé válik a klasszikus értelemben vett bírósági eljárás. A kon-

²⁹ GYULAVÁRI Tamás, *A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése*, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány, 34-49.

zultáció pozitívumai mellett kell megjegyezni, hogy bár a fegyveregyenlőség elve,³⁰ mint fontos munkajogot átható alapelv kifejezésre juttatását a jogrendszer számtalan eszközzel igyekszik érvényre juttatni, sok esetben a munkáltatók részéről erőfölénnyel visszaélés figyelhető meg, mely anyagi és szervezeti erőforrásaikból, továbbá gazdasági helyzetükből adódik. Sokszor bár jelen vannak a munkáltatók a konzultációs alkalmakon, nem mutatnak együttműködést, álláspontjuk merevségéből nem engednek. Ezen esetekben nem marad más lehetősége a munkavállalóknak, illetve őket képviselő szakszervezetnek, üzemi tanácsnak, mint további alternatívákat igénybe venni, így a békéltetést, közvetítést, egyeztetést vagy döntőbíró jelenlétét.

A kollektív munkaügyi szereplők³¹ közötti konzultáció során biztosítani kell a felek képviselését, lehetőséget kell biztosítani a személyes és közvetlen véleménycserére és az érdemi tárgyalásra. Fontos megjegyezni, hogy a konzultáció igénybevételével lehetőség nyílik a munkáltató tervezett intézkedésének halasztására, mert a folyamatban lévő konzultáció alatt, de legfeljebb a kezdeményezéstől számított hét napig a munkáltató, a konzultáció tárgyát képező intézkedését nem hajthatja végre addig, amíg a konzultáció eredményesen nem zárul megállapodás megkötésével, vagy a felek akként nyilatkoznak, hogy nem kívánják tovább folytatni a konzultációt, mert megállapítják annak eredménytelenségét. Ezzel az úgynevezett haladékkal a jogalkotó célja, hogy érvényesítése a munkajogi szabályozás egyik legfontosabb alapelvének számító együttműködési kötelezettséget,³² azaz ténylegesen olyan helyzetet hozzon létre, melyben a felek számára érzékelhetővé válik a valódi együttműködési szándék és a megállapodás kialakítására való tényleges törekvés.

4.3.A mediáció igénybevételének lehetősége

A munkajog területén is jelen van az egyik legjelentősebb alternatív vitarendezési módszernek számító mediáció, mely a hazai jogrendszerben közvetítésként, illetve békéltetésként terjedt el. Annak ellenére, hogy mintegy szinonimaként jelennek meg, két eltérő eljárásról van szó, melyre lentebb térek ki. Azokban az esetekben, amikor a felek nem tudják megoldani a konfliktusaikat békés úton egymás között, azonban nem akarnak klasszikus bírósági eljárást

³⁰ VÁRADI Ágnes, A „FEGYVEREK EGYENLŐSÉGE” ÉS A POLGÁRI PER, A gyengébb fél védelmének eljárásjogi eszközeiről alkotmányjogi, uniós és nemzetközi jogi nézőpontból, Iustum Aequum Salutare XV., 2019/1., 71–87.

³¹ Mt. 233.§

³² BODÓ László, A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében, Debreceni Jogi Műhely, 2012/9., 4. sz.

igénybe venni, akkor fordulnak a mediáció irányába, mely során egy független, kívülálló, harmadik személy jelenlétével igyekeznek a konfliktust rendezni és megállapodást létrehozni, mely a jövőben történő együttműködést segíti elő. Ez alapvetően egy bizalmi helyzetnek tekinthető, figyelemmel arra, hogy a felek problémáikat egy olyan személy előtt tárják fel, aki alapvetően ismeretlen számukra, mégis „rá bízák” magukat a konfliktusrendezésben. A harmadik személy, azaz közvetítő feladata, hogy elősegítse a felek közötti kommunikációt, mellyel létrehozza a megállapodást. Ezen a ponton kell visszatérni a fent nevezett megkülönböztetéshez, mely szerint nem azonos a békéltetés és a közvetítés. A közvetítés során eljáró közvetítő nem csak elősegíti a kommunikációt, hanem abba aktívan bele is avatkozik amennyiben a felek kéri, mely beavatkozás abban nyilvánul meg, hogy javaslatot tehet a vita lezárásra, elkészítheti a megállapodás tervezetét. Ezzel szemben a békéltetés során a békéltető alapvetően passzív, valóban külső szemlélőként van jelen, azaz beavatkozásra nem jogosult. Meg kell azonban jegyezni, hogy a békéltető ilyen irányú aktív magatartása nem azonos például a későbbiekben elemzett döntőbíró jelenlétével, mert nem lesz kötelező érvényű a javaslata, azaz attól a felek eltérhetnek, kidolgozhatnak más javaslatot vagy más tartalommal tölthetik meg. Ez alapján tehát a döntés joga továbbra is a kezükben marad. Abban az esetben, ha a felek maguk fogalmazzák meg megállapodást, akkor arról a közvetítő értékítéletet nem mondhat.

Fentebb bemutatásra került a konzultáció, mely során született megállapodás a felekre nézve kötelező erejű, nem teljesítés esetén kikényszeríthetővé válik. Ezzel szemben amennyiben a felek kéri a közvetítőt javaslatát megfogalmazására, nem lesz kötelező erejű rájuk nézve. Ennek oka abban rejlik, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kérdések szabályozására a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ez alapján tehát a közvetítő véleményét, nézőpontját tartalmazó javaslatot a feleknek jóvá kell hagyniuk, azt akaratukkal egyezőként kell elfogadniuk, de önmagában a közvetítő nem rendezheti a felek közötti konfliktust végérvényesen. Annak ellenére, hogy nem lesz a közvetítő ajánlásának kötelező ereje, jelentősége nem hagyható figyelmen kívül egyrészt az általa alkalmazott mediációs technikák miatt, mellyekkel elősegíti a felek közötti hatékony kommunikációt, másrészt az eljárás egésze alatt résztvevőként, kívülállóként egy reális képet tud megfogalmazni a konfliktusról. A javaslatra akként célszerű tekintenie a feleknek, hogy az egy iránymutatás, mely lényegretörően tartalmazza a valós problémát, igényeket, melyeket -sok esetben a felek saját szűkült látásmódjuk miatt, melyet önös érdekeik vezetnek -nem képesek felismerni. Sokkal inkább későbbi alternatív vitarendezési módok igénybevételének vagy adott esetben a felek által kialakított megállapodás alapjául szolgálhat.

Összességében tehát megállapítható, hogy míg a konzultációban nem vesz részt kívülálló harmadik személy, addig a közvetítés során igen. A konzultáció során felek által kialakított megállapodás alapvetően kötelező érvényű a felekre nézve, melynek nem teljesítése esetén bírósági út vehető igénybe. Ezzel szemben a közvetítés esetén a felek kérésére közvetítő által megfogalmazott javaslat nem lesz kötelező érvényű, az alapvetően iránymutatásként szolgál a későbbi megállapodás vagy egyéb alternatív vitarendezési módszer igénybevételéhez.

4.4. Az egyeztetés sajátosságai

A tanulmány által bemutatott soron következő, munkajogi területén alkalmazható alternatív vitarendezési módszer az egyeztetés.³³ Az egyeztetés speciális formának tekinthető, mert több más módszer jellemzőit vegyíti, így a mediációt, azaz közvetítést és a döntőbíráskodást. Annak ellenére, hogy több, már fentebb említett módszer egyes elemeit alkalmazza, önállóan tekinthető, hiszen olyan sajátosságokkal is bír, melyek bizonyos konfliktushelyzetek megoldására alkalmasak lehetnek. Megkülönböztetése a kívülálló, harmadik személy jelenlétében és a hozott döntés kötelező jellegében figyelhető meg.

Egyeztetés során nem kizárólag az érdekvitában részt vevő felek jelenléte a fontos, hanem külön egyeztető bizottság működése mérvadó, mely minimum három főből áll. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy működését jellemzi a bizottsági forma jelenléte. Ezen formának alternatívái megfigyelhetők más jogterületeken alkalmazandó alternatív vitarendezési megoldásoknál is, így például a békéltető testület³⁴ működésénél, mely alapvetően nevének megfelelően testületi formában működik közre a felek közötti konfliktus feloldásában. Az egymással szemben álló felek azonos számban delegálhatnak tagokat, mely bizottsági létszám így három vagy öt főből fog állni azzal, hogy továbbra is részt vesz elnökként egy független, harmadik személy az eljárásban, aki a pártatlanságot képviseli. Egyeztető bizottsági eljárást választhatnak a felek saját elhatározásukból, azonban egyeztető bizottság állandó működését³⁵ írhatja elő kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás. Működésének rugalmasságát biztosítja, hogy az eljárási szabályokat saját maga hozza létre, azzal a kikötéssel, amennyiben a felek akként határoznak, hogy igénybe veszik az egyeztető bizottsági eljárást, úgy elhatárolódnak amellett is,

³³ RÚZS Molnár Krisztina, i.m., 105.

³⁴ <https://www.magyarrefk.hu/hu/hasznos-tudnivalok/jogvitak-rendezese/alternativ-vitarendezes-bekeltetes/altalanos-bekelteto-testuleti-eljaras.html> (2022.03.14.)

³⁵ Mt. 291.§

hogy nem tanúsíthatnak olyan magatartást,³⁶ mely az eljárást gátolná, annak sikerességét megghiúsítaná.

A felek az egyeztetések során, hasonlóan a fentebb bemutatott módszerekhez javaslatokat, alternatívákat igyekeznek megfogalmazni. Az eljárás során az egyeztető bizottság elnökeként részt vevő külső, harmadik fél segíti a kommunikációt és mintegy tereli a feleket a megállapodás létrehozatalában. Az elnök pártatlansága folytán folyamatos konzultációra köteles az egyeztető bizottság tagjaival is, azaz a munkajog egyik alapelvének megfelelően tájékoztatási kötelezettsége van irányukba a már elért eredmények tekintetében.³⁷ Amennyiben a felek akként döntenek, hogy az egyeztetést le kívánják zárni és nem született közöttük megállapodás, akkor az elnök egy írásos összefoglalót köteles készíteni, mely javaslatokat tartalmaz, azonban fontos megjegyezni, hogy ezek nem bírnak kötelező erővel, csupán az egyeztetés során megfogalmazott tények, eredmények alapján összeállított vélemény. Ezen összefoglaló továbbításra kerül az egyeztető bizottság felé. Az elnöknek akkor is van írásos összefoglaló készítési kötelezettsége, ha az egész eljárás eredménytelenül zárul.

A munkajog területén alkalmazandó vitarendezési módszerek közötti másik lényeges különbség a harmadik személy jelenléte mellett abban rejlik, hogy a hozott döntésnek lesz-e kötelező ereje. A kollektív munkajog szereplői írásban megállapodhatnak abban, hogy az egyeztető bizottság döntése rájuk nézve kötelező erővel fog bírni.³⁸ Amennyiben ilyen alávetési nyilatkozatot tesznek a felek, akkor a döntés kötelező erejű lesz, azaz bírósági úton kikényszeríthetővé válik.³⁹ Ilyen alávetési nyilatkozatra nem kizárólag előzetesen, az eljárást megelőzően van lehetőség, hanem az egyeztető bizottság szavazását megelőzően is, a döntéstervezet ismeretében.

Az egyeztető bizottság a döntéshozatal során szavazással dönt. Amennyiben egyetértés fogalmazódott meg az eljárás során a felek között, akkor lehetőségük van egyhangú döntéshozatalra is, ezáltal kifejezésre juttatva, hogy nem kizárólag formálisan került sor a konfliktus megoldására, hanem az ténylegesen is feloldódott közöttük és valóban egy win-win helyzet alakult ki. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata a döntő, mellyel a jogalkotó az objektivitást, pártatlanságot kívánta kifejezésre juttatni.

³⁶ Mt. 293.§

³⁷ Mt. 292.§

³⁸ Mt. 293.§

³⁹ Mt.13.§

4.5.A döntőbíráskodás jelentősége

A tanulmányban utolsóként elemzem a döntőbíráskodást, melynek oka elsősorban abban rejlik, hogy a fentebb felsorolt elemek jellemzői sok esetben megtalálhatóak benne, így az egyik legerőteljesebb alternatív vitarendezési módszernek tekinthető a munkajog területén. Célja, hasonlóan az eddigiekhez, hogy olyan kompromisszum jöjjön létre a felek között, mely a jövőbeli együttműködés alapjául szolgálhat. Ennek fényében a feleknek megegyezésre kell törekedniük, melyet egy külső, harmadik fél felügyel, koordinál, aki ezen alternatív vitarendezési formánál a döntőbíró. Ezen vitarendezési módszer igénybevételére elsősorban akkor kerül sor, ha a fentebb nevezett eljárások nem vezetnek eredményre és a felek között továbbra is fennáll a konfliktus, melyet nem tudnak egyező álláspont létrehozásával kezelni, így szükségessé válik olyan külső fél igénybe vétele, aki garanciát jelent arra vonatkozóan, hogy az eljárás végén döntés kerül elfogadásra, melybe nincs beleszólási lehetőségük.⁴⁰

A döntőbíró igénybevételének két kötelező esete⁴¹ van, így abban az esetben, ha a felek az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos költségekben nem értenek egyet, azaz a munkáltató vitatja a tanács tagjainak megválasztásával, működésével kapcsolatban felmerült költségigényeket, továbbá a költségek megtérítésével kapcsolatban felmerült álláspontokat. zemi tanács választásával és működésével kapcsolatban felmerül valamennyi indokolt költséget viselni. A döntőbíró kötelező igénybevételének másik esetköre, amikor az üzemi tanács és a munkáltató nem ért egyet a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. Ezen kötelező eseteken felül is van lehetőség döntőbíró igényvételére a felek szabad belátása alapján, amikor úgy gondolják vitájuk rendezésében segítségükre tud lenni ezen alternatív vitarendezési forma, azonban igénybevétele rendkívül ritkának tekinthető számtalan pozitívuma ellenére.⁴²

Az intézmény sajátossága és egyben különbsége egyéb formákhoz⁴³ képest az időkorlát megjelenése. Ez azt jelenti, hogy három tárgyalási napon keresztül a döntőbíró kizárólag felügyeli a felek kommunikációját, abba nem avatkozik be. Ezen idő alatt a feleknek lehetőségük van saját maguk alakítani az úgynevezett „tárgyalási” folyamatot, kifejezésre juttathatják álláspontjaikat, érdekeiket, melyek ha közelítenek, akkor megegyezésben ölthetnek testet. Ezen

⁴⁰ <https://ado.hu/munkaugyek/patthelyzet-feloldasa-dontobiraskodassal/> (2023.10.08.)

⁴¹ Mt. 293.§

⁴² <https://ado.hu/munkaugyek/patthelyzet-feloldasa-dontobiraskodassal/> (2023.10.08.)

⁴³ <https://ado.hu/munkaugyek/patthelyzet-feloldasa-dontobiraskodassal/> (2023.10.08.)

idő alatt a döntőbíró kizárólag annyiban vehet részt az eljárásban a koordinálás mellett, hogy olyan kommunikációs helyzetet teremtsen a felek számára, melyben lehetőség nyílik különféle mediációs technikák alkalmazása mentén a felek álláspontjaik közelítésére.

A harmadik napot követően azonban a döntőbíró további eljárásának két formáját különböztetjük meg. Az egyik, amikor a felek érdekei és álláspontjai ismeretében saját maga hoz döntést, míg a másik, amikor a felek különféle javaslatokat tesznek, melyek közül a döntőbíró ismételten saját belátása szerint választja ki az általa legjobbnak vélt megoldást. Abban az esetben, amikor a döntőbíró saját belátása alapján hoz döntést a felek érdekvitájában, fontos megjegyezni, hogy alapvetően a harmadik nap után van rá lehetősége. Ez azt is jelenti, hogy három napot követően is egyeztetethetnek a felek, azonban ha az érzékelhető, hogy nem sikerül megoldani a problémájukat, akkor a döntőbíró közbeléphet és saját maga rendezheti azt. Az általa hozott döntés kötelező erejű lesz a felekre nézve. Ez azt is jelenti, amennyiben a felek döntőbíráskodást vesznek igénybe, vállalják az annak eredményeképpen hozott döntés strict jellegét is magukra nézve. Ez abban különbözik a fent bemutatott egyeztető bizottság kötelező erejű döntéséhez képest, hogy ott több, a felek által delegált tagból álló bizottság hozza meg a döntést, vagyis képviselve lesznek saját érdekeik is a döntés meghozatalában, míg a döntőbíró valamennyi tagtól független személy, aki objektív, külső szemlélőként hozza meg döntését. A fent nevezett másik formája a döntőbíráskodásnak, hogy a felek által egyeztetés során kialakított álláspontok közül fogja kiválasztani az általa legmegfelelőbbnek gondolt változatot megállapodásnak. A döntőbíráskodás ezen formájának választása esetén a feleknek olyan részletes ajánlatot kell kidolgozniuk, mely a felmerült valamennyi vitás kérdésre kitér. A döntőbírónak akkor van lehetősége ilyen döntés meghozatalára, ha a felek előzetesen kikötötték, hogy a döntőbíró a felek által kidolgozott végleges javaslatok, tervezetek közül jogosult választani. Ez alapján saját döntés nem hozhat és a felek által tett ajánlatokat sem alakíthatja, azokon nem végezhet módosításokat. Az ilyen módon meghozott döntés is kötelező erejű lesz a felekre nézve.

Az eljárás során hozott döntés kötelező erővel bír, azonban ez nem jelenti automatikusan annak bíróság előtt történő kikényszeríthetőségének lehetőségét. Annak érdekében, hogy bírósági úton is érvényesíthetők legyenek a döntőbíró által hozott döntésből eredő jogok és kötelezettségek, a döntést át kell ültetni az adott vitában részt vevő felekre jellemző szerződéses formába, így például kollektív szerződésbe, üzemi megállapodásba, belső szabályzatba és azt a szokásoknak megfelelően ki kell hirdetni, azaz közölni is szükséges.

Az eljárás egésze alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást,⁴⁴ amely a megállapodás megkötését vagy a döntőbíró által hozott döntés végrehajtását megghiúsítaná, azaz a feleknek az egész jogrendszert átható jóhiszeműség elvének érvényesülését kell biztosítaniuk, mely az eljárás tényleges sikerének megvalósítására törekvésben kell, hogy megnyilvánuljon. A döntőbírói eljárás igénybevétele ingyenes. Az eljárás menetét a törvény szűkszavúan szabályozza, így sok esetben az alternatív vitarendezési módszerekre jellemző szempontok kerülnek alkalmazásra, így pártatlanság, titoktartás és az egyik legfontosabbnak tekinthető önkéntesség. A döntőbíró személyére alapvetően a felek közösen tesznek javaslatot, azonban ha nincs közöttük egyetértés, akkor sorsolással kell eldönteni melyik fél által jelölt személy kerüljön megválasztásra. A döntőbíróval szemben elvárás, hogy függetlennek és pártatlannak kell lennie. Az eljárás fentebb már nevezett egyik legfontosabb jellemzője, hogy három napot követően a döntőbíró kötelező erejű döntést hoz, azonban a három nap alatt ezen jogosultsággal nem rendelkezik. Ezen idő alatt a mediátor, közvetítő és békéltető szerepéhez hasonló jogosultságokkal rendelkezik. Ezen idő azért fontos a felek érdekeinek feltárása, mert a döntőbíró figyelembe veszi döntésének meghozatalakor. Fontos megjegyezni, hogy a harmadik napot követően is van lehetőségük a feleknek megállapodás létrehozatalára, azaz a döntőbíró döntési joga akkor lép életbe, ha a felek akként döntenek, hogy vitájukat nem képesek egyedül megoldani.

4.6.A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendezési Szolgálat

A munkajog területén alkalmazható alternatív vitarendezési formákat képes megvalósítani szervezeti szinten a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendezési Szolgálat (továbbiakban: MTVSZ)⁴⁵ 2016 óta. Létrejöttének jelenlegi formája megfelel az Európai Unió által támasztott elvárásoknak, azonban működési formája nem előzmény nélküli, hiszen elődjének tekinthető a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (továbbiakban: MKDSZ), mely megszűnését követően sokáig nem volt jelen intézményes formában ilyen szervezet a területen.

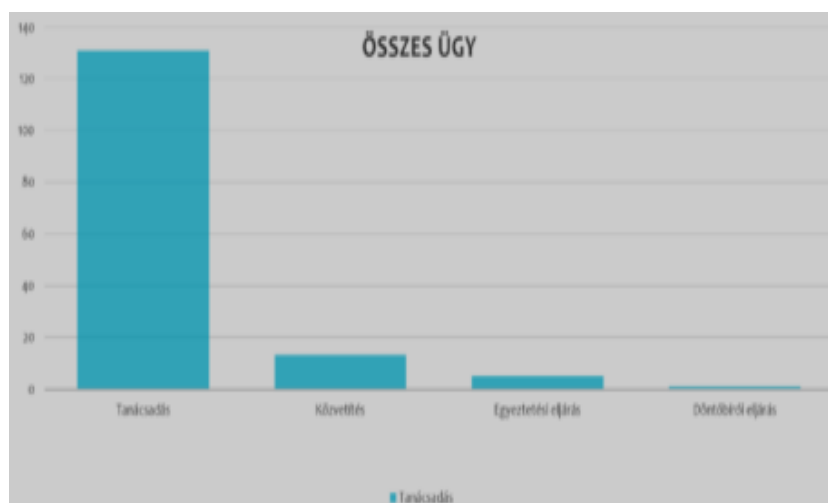
Az MTVSZ egyrészt igyekezett reagálni a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat vonatkozásában felmerült hiányosságokra, másrészt a pozitívumok körét bővítette. Már az MKDSZ is igyekezett megoldani az úgynevezett főváros központúság problémáját azáltal, hogy országos jelenléttel működött. Az MTVSZ azzal bővíti elődjének jelenlétét, hogy a Kö-

⁴⁴ Mt.293.§

⁴⁵ <https://szakcikkkadatbazis.hu/doc/6094482> (2023.10.08.)

zösség elvárásainak megfelelően a stratégiai tervezési régiókhoz igazodva, regionális⁴⁶ szinten működő Szolgálatok mentén ad lehetőséget igénybevételére. Összesen hét régió különböztethető meg, mely közül Budapest központtal a Közép-Magyarországi Régió kiemelkedő. Ezen működési szervezettség jelentős különbséget mutat más jogterületeken, testületi formában működő alternatív vitarendezési fórumokhoz képest, melyek közül például a békéltető testületek a kereskedelmi-és iparkamarák mellett szerveződnek. A szolgálatoknál a munkajogi terület neves elméleti és gyakorlati szakemberei, továbbá más területek képviselői, így mediátorok, pszichológusok működnek közre abban, hogy a felek közötti konfliktus megoldódjon.

A szolgálatoknál⁴⁷ valamennyi alternatív vitarendezési mód igénybe vehető, így az egyik leggyakrabban igénybe vett tanácsadás, közvetítés, békéltetés, egyeztetés és a döntőbíráskodás egyaránt. A felek ezen formák valamelyikét, illetve egymás után valamennyit is igénybe vehetik, amennyiben úgy gondolják, hogy más módszer számukra célravezetőbbnek bizonyulhat. Fontos azonban megjegyezni, hogy az eljárásokat az összeférhetlenségi okokra figyelemmel, a szolgálat eltérő munkatársai folytatják le. Ennek oka abban rejlik, amennyiben ugyan azon személy járna el, akkor a pártatlansága, függetlensége veszélybe kerülhetne.



Forrás: Mélypataki Gábor: A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai, MJSZ, 2020. 4. Különszám, 55-62. o.

⁴⁶ <https://szakcikkkadatbazis.hu/doc/6094482> (2023.10.08.)

⁴⁷ <https://szakcikkkadatbazis.hu/doc/6094482> (2023.10.08.)

A fenti diagram az MTVSZ⁴⁸ létrejöttekor, azaz a 2016-os évben bekövetkezett ügyforgalmát jeleníti meg. Megállapítható, hogy jelentős ügyforgalmat bonyolított le, mintegy százötven olyan ügye volt, melyek közül a tanácsadás emelkedett ki, azt követte a közvetítés és egyeztetési eljárás, végül egy ügy volt, melyben döntőbíráskodást vettek igénybe a felek. Meg kell említeni, hogy a békéltetés igénybevételére ekkor még egyszer sem került sor. A tanácsadás sikere abban rejlik, hogy nem kell valamennyi félnek jelen lennie, elegendő az egyik igénylése, sőt az érintett másik fél hozzájárulása sem szükséges. Valamennyi munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdés alternatív vitarendezése érdekében igénybe vehető. A tanácsadás sok esetben, mintegy előzményként jelenik meg a további alternatív vitarendezési megoldások igénybevétele előtt. Egyfajta útmutatásként szolgál, iránymutatást ad a félnek a jogvita elkerülése érdekében. A statisztika alapján megállapítható az is, hogy azzal mintegy párhuzamosan csökken az ügyek száma, ahogy a külső fél döntési jogköre szélesedik.

5.KONKLÚZIÓK

A tanulmányban törekedtem a munkajog területén megtalálható alternatív vitarendezési módszerek bemutatására, illetve azok elemzésére. Legnépszerűbbnek a többi jogterületen is megtalálható mediáció, békéltetés és a tanácsadás tekintető, míg a munkajog sajátosságaihoz igazodó, klasszikus értelemben vett munkajogi alternatív vitarendezési módszerek népszerűsége mértékteljesnek mondható. Ezek a speciális formák a munkajogi sajátosságokhoz igyekeztek igazodni, azaz biztosítják valamennyi fél képviseletét, és a felek döntés kialakításában megjelenő összhangját azáltal, hogy például az egyeztető bizottsági eljárásban azonos számban delegált tagok vesznek részt a felek oldaláról.

A munkajog egészét átható alapelvek, így a fegyveregyenlőség, együttműködési és tájékoztatói kötelezettség érvényesítése egyaránt megjelennek az alternatív formák eljárásban. Sok esetben megfigyelhető, hogy a munkavállaló oldalán anyagi, forrásbeli hiány okozza az egyenlőtlenségek kialakulását, mellyel a munkáltatónak, helyzetéből adódóan sem kell foglalkoznia, hiszen gazdaságilag a munkavállaló van kiszolgáltatottabb helyzetben. Ezzel indokolható az, hogy a tanácsadás esetén, mely az egyik legnépszerűbb formának tekinthető, nem kell valamennyi fél jelenléte, azaz nem jelent akadályoztatást a hiánya, míg a többi eljárás során

⁴⁸ MÉLYPATAKI Gábor: *A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai*, MJSZ, 2020/4., 55-62.

számtalan jog és lehetőség kerül biztosításra a fent nevezett alapelvek érvényesítése érdekében.

A bevezető gondolatok körében hipotézisként állítottam fel, hogy a döntőbírói eljárás népszerűtlensége elsősorban a bizalmatlansággal indokolható, hiszen a felek nem szeretnék magukat olyan harmadik személy döntésétől függővé tenni, aki alapvetően „nem él az ő élethelyzetükben”. Álláspontom alapján a döntőbírói eljárás népszerűsítése azonban indokoltnak tekinthető. A döntőbíró olyan pártatlan és független résztvevője az eljárásnak, aki a három napos időkorláton belül segít a felek közötti konfliktus rendezésében, törekszik a megállapodás létrehozatalára, mely a jövőben képes a felek közötti működés alapját képezni. Az eljárás egésze alatt törekszik a felek érdekeinek, nézőpontjainak megismerésére, mely alapján sikertelen eljárást követően döntést hoz. A felek azon félelme, hogy a döntőbíró számukra kedvezőtlen és kizárólag az egyik fél érdekét figyelemmel kísérő döntést fog hozni nem indokolt. Amennyiben a döntőbíró így járna el, akkor megsértené az egyébként alternatív vitarendezés célját és alapját jelentő pártatlanság követelményét. Annak érdekében, hogy a felek ne érzékelhessék valamilyen fél érdekeinek előtérbe kerülését, a döntőbírónak az eljárás egésze alatt biztosítani kell az objektivitást. Nem lehet még csak a látszatát sem kelteni, hogy sérül a függetlenség. Amennyiben az eljárást igénybe vevők körében az eljárás ezen pozitívuma kerülne kidomborításra, akkor csökkenhetne a felek ezen eljárási formába vetett bizalmatlansága és ezáltal növelhető lenne népszerűsítése.

Összességében megállapítható, hogy már a munkajog területén is rendelkezésre állnak olyan alternatív vitarendezési formák, melyek a felek közötti konfliktus békés úton történő rendezését segíti elő, a bírósági út elkerülésének biztosával. Ezen formák igazodnak a munkajog speciális szabályozásához és mind eljárásuk, mind lezárásuk vonatkozásában rugalmas szabályozását kínálnak az igénybe vevők részére.

IRODALOMJEGYZÉK

BODÓ László, *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*, Debreceni Jogi Műhely, 2012/9., 4. sz.

CZUGLERNÉ Iványi Judit – KUN Attila – SZABÓ Imre Szilárd, *Az alternatív vitarendezés alapjai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács)*, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

DOBÁNÉ Madarász Arabella, *A bíróság közvetítés módszertana és annak támogatása egy bírósági közvetítő szemüvegén keresztül (I. rész)*, Ügyvédek lapja, 2020/59., 3-4. sz.

GYULAVÁRI Tamás, *A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése*, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

KÁRTYÁS Gábor – KRÉMER András, *Út a sikeres kollektív munkaügyi vitamegoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében*, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

MÉLYPATAKI Gábor: *A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai*, MJSZ, 2020/4.

RAB Henriett–SIPOS Marcel, *A kollektív munkaügyi vita sajátosságai*, Pro Futuro, 2021/2.

RÁCZ Zoltán, Quo Vadis, MKDSZ? Az Alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén, *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica*, Tomus, XXXIII/2015.

RÚZS Molnár Krisztina, *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*, Doktori értekezés, Szeged, 2005.

VÁRADI Ágnes, *A „FEGYVEREK EGYENLŐSÉGE” ÉS A POLGÁRI PER, A gyengébb fél védelmének eljárásjogi eszközeiről alkotmányjogi, uniós és nemzetközi jogi nézőpontból*, Iustum Aequum Salutare XV., 2019/1.

ZEMPLÉNYI Adrienne, *A munkajogi alapelvek – Alapjogok a munkaügyi alternatív vitarendezésben*, GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

Magyarország Alaptörvénye

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2016. évi CXXX. törvény a Polgári Perrendtartásról

EBH 2014.M.21. számú döntés

<https://asszertivakademia.hu/konfliktuskezeles-bevezetes-alapok-technikak/> (2023.10.10.)

<https://szakcikkadatbazis.hu/doc/6094482> (2023.10.14.)

<https://www.magyaefk.hu/hu/hasznos-tudnivalok/jogvitak-rendeze/alternativ-vitarendeze-bekeltetes/altalanos-bekelteto-testuleti-eljaras.html> (2022.03.14.)

<https://ado.hu/munkaugyek/patthelyzet-feloldasa-dontobiraskodassal/> (2023.10.08.)