

NEGYEDIK RÉSZ

A munkajogi konfliktusok és feloldásuk rendszere



Vákát oldal

23. § A munkajogi konfliktusok fogalma, rendszere

A munkajogi konfliktusok fogalma és sajátosságai

454. A munkajogi konfliktus fogalmának meghatározása során mindenekelőtt a konfliktus jelentéséből érdemes kiindulni. A *konfliktus* bonyodalmat, küzdelmet jelent, amely legalább két ellentétes erő szembekerülését, összeütközését, *harcát* feltételezi. A konfliktusok a mindennapi élet velejárói, az emberi közösségekben szükségszerűen merülnek fel. Ennek elsődleges magyarázata, hogy az emberi létezéshez szükséges javak általában nem korlátlanul állnak rendelkezésre, és az ezek megszerzésére, birtoklására, a felettük való rendelkezésre irányuló szándék a társadalom egyes csoportjai között szükségszerűen versengést szül, és az egymást kizáró, nehezen összeegyeztethető célok mentén eltérő érdekstruktúrák alakulnak ki, amelyek egy bizonyos ponton rejtett vagy nyílt ellentétet vezetnek. A viták mögött, a felszín alatt látni kell azonban, hogy a konfliktusban részes felek az esetek jelentős részében kölcsönösen függenek egymástól is. Ez a felismerés a konfliktusok egy részének rendezése tekintetében kulcsfontosságú, ugyanis az interdependencia tudatosulása a gyakorlatban a vita feloldásához vezető első lépés, ami magában hordozza a konfliktus békés rendezésének ígéretét is. A munkajogi relációkban sem az anyagi javak (például a díjazás alapját jelentő pénzügyi források), sem az oly sokszor ezeknél is jelentősebb úgynevezett szimbolikus szükségletek (például a tisztességes megélhetés, az elismerés, a megbecsülés, a vezetésben való részvétel) nem feltétlenül állnak korlátlanul rendelkezésre.⁶⁰⁴

A vitáknak az a típusa, amelyekben a vitatott kérdés, a vita tárgya nem osztható, alapvetően kettős végkimenetelű lehet, szükségszerűen az egyik fél győzelmét, a másik fél vereségét hozza. A veszítő fél elveszíti, míg a másik megszerzi a javak feletti rendelkezés jogát. Vannak azonban olyan viták, amelyekben a javak megoszthatók, így mindkét fél megszerez valamit, illetve egyik fél sem veszít el mindent. A munkajogi konfliktusok közül ilyen például a bérharc vagy az az eset, amikor több tárgykört illetően folyik a vita a felek között, ami lehetővé teszi, hogy az egyik kérdés tekintetében veszítő fél egy másik vitapont vonatkozásában nyertesként kerüljön ki. Ezeknél a konfliktusoknál nemcsak a javak, hanem a nyerség és a veszteség is megoszlik a vitában részes felek között. Az ilyen típusú viták kulcsa a felek együttműködése és a kölcsönös engedmények megtétele a konfliktusok feloldása érdekében. Mivel a konfliktusok a munkajogi relációkban is kódolva vannak, azaz szükségszerűen merülnek fel, azok megelőzése, illetve elkerülése elviekben lehetséges adekvát vitamegelőző módszerekkel, tárgyalási stratégiákkal.⁶⁰⁵ Ettől eltérően azonban vannak olyan viták is, amelyek jellemzően szükségszerűen vezetnek el az egyik fél felülrekedéséhez, és a másik a vesztes pozíciójába kényszerül. Ez a helyzet gyakorta a jogviták tekintetében, amelyknél a konfliktus a jogszerű *versus* jogellenes bináris kódjával írható le.

⁶⁰⁴ TÓTH 2008, 355–356.

⁶⁰⁵ TÓTH 2008, 355–356.

A konfliktus létezéséhez általánosságban elengedhetetlen legalább két fél részvétele, valamint az, hogy a felek álláspontja eltérjen egymástól. Ez utóbbi azonban még nem elegendő a vita tényleges kifejlődéséhez, hiszen eltérő álláspontok egymás mellett is létezhetnek. Ahhoz, hogy valódi konfliktus keletkezzék, szükséges, hogy a felek valamilyen módon interakcióba, kapcsolatba is kerüljenek egymással, és így lehetőség nyíljon arra, hogy az egymással ellentétes álláspontok érintkezésbe kerüljenek, ütközzenek egymással. Ez voltaképpen egy *alapviszony* meglétét feltételezi. Ez egyben azt is jelenti, hogy az egyik félnek lehetősége nyíljon a másiktól információt szerezni az övétől különböző álláspontról, majd ezt követően visszajelezni részére a sajátjáról.⁶⁰⁶

455. A munkajogi konfliktusok esetében is érvényesül a fentebb kiemelt néhány jellemző. Ennek során a munkajogi konfliktusok alanyi köre meghatározó jelentőséggel bír, hiszen egyfelől az alanyok egyértelműen beazonosíthatóvá teszik a konfliktus munkajogi jellegét, másfelől magukban hordozzák a vita tárgyát, vagyis azokat a kérdéseket, amelyek körül kialakulnak az eltérő álláspontok. A munkajogi konfliktusok egy részében a munkáltató és a munkavállaló mint a munkajogviszony két alanya áll egymással szemben, más esetekben pedig a munkáltató, a munkáltatók érdekképviselői, illetve érdekvédelmi szervezetei, a munkáltatói szövetségek, valamint a munkavállalók közössége, munkavállalói érdekképviselői vagy érdekvédelmi szervezetei. A konfliktusok második fogalmi elemének az alapviszonyt tekinthetjük, amely a munkajogban az esetek egy részében a munkáltató és a munkavállaló között fennálló munkajogviszony, amelyet az azt keletkeztető jogi tény, a munkaszerződés hoz létre.

A kollektív relációk esetében azonban az esetek többségében ilyen formalizált jogviszonyra nem bukkanhatunk, ennél fogva azt is lehet mondani, hogy a kollektív munkajog tekintetében a konfliktus többségében nem valamely jogviszonyból, hanem a pusztán fakticitásból, a felek munkaügyi kapcsolatokon belüli pusztán létezéséből, egymáshoz viszonyított helyzetéből adódik. Ez azonban nem zárja ki, hogy az alapviszony e területen is valamilyen jogviszonyként legyen jelen. Így jellemző, hogy a konfliktus például valamely kollektív szerződéssel összefüggésben alakul ki. Ennek ellenére az is előfordulhat, hogy a kollektív munkajogi konfliktusban érintett felek között eleve fennáll valamely jogviszony, mert például korábban kollektív szerződést kötöttek, az alapviszony léte azonban mégis irreleváns, mivel az nem a jogviszonyból eredően merül fel, hanem egy attól függetlenül keletkező érdekvitáról van szó.⁶⁰⁷

A munkajogi konfliktusok fogalma szempontjából is kiemelkedő fontossággal bír az eltérő és egymással ütköző álláspontok kifejezésre juttatásának szükségessége. Az esetek egy részében az eltérő álláspontok a munkajogviszony teljesítése során merülnek fel (így például a munkavállaló megtagadja az utasítást, a munkáltató nem tesz eleget a munkavállaló fizetés nélküli szabadság igénylését célzó kérésének, a munkáltató a munkavállalóra nézve kedvezőtlen munkaidő-beosztást ír elő, a munkajogviszony egyik alanya nem téríti meg a másik fél részére az általa okozott kárt). Sajátos ebből a szempontból a munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogvita, amely adott esetben a munkajogviszony megszűnését követően is keletkezhet. Megjegyzendő továbbá, hogy a kollektív munkajogi

⁶⁰⁶ Kiss 2005, 299–301.

⁶⁰⁷ Kiss 2005, 300.

konfliktus a kollektív munkajogi alanyok jogai és kötelezettségei mentén is bekövetkezhet (például szakszervezeti jogok gyakorlásával vagy az üzemi tanács működésével kapcsolatosan).⁶⁰⁸

Összességében, ha a munkajogi konfliktus fogalmát kívánjuk megragadni, azt olyan vitaként határozhatjuk meg, amely a munkajogviszony, valamint a kollektív munkajog alanyai között felmerült munkajogviszonnyal közvetlenül vagy közvetetten összefüggő ellentétet jelent.⁶⁰⁹

A munkajogi konfliktusok rendszere és feloldásának eszközei

456. A munkajogi konfliktusok fogalma gyűjtőfogalom, amely számos különböző típusú, eltérő résztvevőket és érdekstruktúrákat hordozó vitát foglal magában. Erre tekintettel mindenekelőtt e konfliktus egyes típusainak azonosítását, illetve közelebbi meghatározását indokolt elvégezni.

A munkajogi konfliktusok hagyományos csoportosítása több szempont mentén képezhető el. Hagományos a munkajogi konfliktusokat az alanyok szerint egyéni, illetve kollektív vitákra, tárgyuk szerint jogvitákra és érdekvitákra bontani.⁶¹⁰ Az egyes kategóriák értelemszerűen keverednek, azaz létezik egyéni jogvita, egyéni érdekvita, kollektív jogvita és kollektív érdekvita is, noha a hangsúlyok eltérőek, így az egyéni munkajogi vitákon belül a jogvitáknak, a kollektív munkajogi konfliktusokon belül pedig az érdekvitáknak jut jelentősebb szerep. A főbb típusok elhatárolása azért bír különös jelentőséggel, mert az egyes vitafajták eltérő vitafeloldási szabályokat igényelnek.⁶¹¹ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a gyakorlatban az elhatárolás sokszor nem könnyű, illetve nem egyértelmű, mivel az amúgy sem túlságosan éles határvonalak sokszor elmosódnak.

Egyéni munkajogi vitának tekinthetünk minden olyan vitát, amely a munkajogviszony alanyai között merül fel, és amely e személyeket egyedileg, egyénileg érinti. Ehhez képest a kollektív munkajogi vita nem egyénekről, hanem a közösséget, voltaképpen a kollektívát érintő jogokról és kötelezettségekről, illetve érdekekről szól. A munkajogi *jogviták* a munkajogviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos igény érvényesítésére irányuló vitákat ölelnek fel. Ez esetben a vita valamely jogilag már korábban szabályozott kérdés kapcsán merül fel, a jogalanyt megillető alanyi jog a jogvita során azáltal kerül az igény állapotába, hogy azt valaki megsérti vagy vitatja. Ettől eltérően a munkajogi *érdekviták* mögött nincs meglévő jogi szabályozás, ezért jogsérelem sincs, csupán érdeksérelem fedezhető fel: azaz egyéni vagy kollektív érdekek ütköznek más azonos természetű érdekekkel. Míg a jogviták általában formalizált eljárásokban (például bíróság előtt peres vagy nemperes eljárásban) oldhatók fel, addig az érdekviták feloldására hagyományosan informális – egyeztetéses, tárgyalásos – módszerek szolgálnak.⁶¹²

⁶⁰⁸ Kiss 2005.

⁶⁰⁹ Vö. Rácz 2002, 7.

⁶¹⁰ Kiss 2005, 542.

⁶¹¹ Kiss 2005, 301.

⁶¹² Vö. RÚZS MOLNÁR 2013, 175–176.

457. Amint erre utaltunk, a munkajogviszony alanyai között felmerülő, munkajogviszony tartalmával, teljesítésével, az abból eredő jogokkal és kötelezettségekkel, ezek megsértésével, a munkajogviszony létesítésével, módosításával vagy megszüntetésével kapcsolatosan keletkező egyéni jogviták általában tételes eljárásjogi szabályozást nyertek valamennyi államban. Ez részben abból is fakad, hogy az egyéni jogviták elintézése – figyelemmel a munkajogviszony magánjogi gyökereire – kezdetben természetesen a polgári ügyekben ítélező általános hatáskörű bíróság feladata volt. A *kollektív* munkajogi alanyokat érintő viták feloldásával a jogi szabályozás ettől eltérően sokáig nem foglalkozott, részben azért, mert a munkajog történeti fejlődése során önmagában az alanyok létezésének elismerése sem volt magától értetődő. Ez oda vezetett, hogy a viták feloldására irányuló törekvések a felek autonómiájára építő sajátos vitafeloldási mechanizmusok kidolgozását tette szükségessé, a polgári eljárásjog jogintézményei ugyanis e körben – e konfliktusok alábbiakban is kifejtendő érdekvita jellegére tekintettel – alkalmazhatatlannak bizonyultak.⁶¹³

A munkajogi konfliktusok fogalma tehát magában foglalja a hagyományosan csak munkajogi vitáknak hívott *egyéni* (*individuális*) *munkajogi jogvitákat*, amelyek elbírálására tipikusan a bíróságok (például a különbírósági formában működő ügynevezett munkaügyi bíróságok) bírnak hatáskörrel, és eldöntésükre formalizált eljárások állnak rendelkezésre. A vitában érintett alanyok köre a munkajogviszony alanyaira korlátozódik, azaz a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktusokról van szó. Az egyéni munkajogi jogviták fókuszában a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek állnak, tehát ezekben az esetekben a konfliktus valamely jogkérdés körül folyik.⁶¹⁴

A kollektív munkajogi konfliktusok – szembeállítva az individuális munkajogi jogvitákkal – többségében az ügynevezett érdekviták körébe sorolhatók. A kollektív munkajogi viták érdekek által vezérelt ügynevezett szabályozási vitáknak tekinthetők, amelyek közös jellemzője, hogy hiányzik a vita tárgyává tett kérdés jogi szabályozása, a konfliktus ebből következően épp a jogi szabályozás – voltaképpen az írott jogi norma – hiánya miatt merül fel. Ezzel együtt a kollektív munkajogi viták feloldása magában hordozza a szabályozás lehetőségét és a szabályozási igényt. E viták alanyi körét nem a munkajogviszonyban álló felek jelentik, mivel a munkáltatóval, a munkáltató érdekképviselői szervezetekkel (munkaadói szövetségekkel) szemben kollektív alany, a munkavállalók érdekképviselői, illetve érdekvédelmi szervezetei állnak.⁶¹⁵

A fentiekre tekintettel a munkajogi vita kifejezést a legtágabb értelemben indokolt használni, és nem helytálló leszűkíteni csupán a munkajogi jogvitákra. Ebben az értelemben véve a munkajogi vita a munkajogi konfliktus szinonimája, az nemcsak az egyéni, hanem a kollektív munkajogi konfliktusokat is felöleli. A munkáltató és a munkavállalók érdekképviselői szervezetei, valamint participációs szervezetei között felmerülő munkajogi konfliktus – a kollektív alanyok érintettségéből eredően – a kollektív munkaügyi viták körébe sorolható.

Az *egyéni és a kollektív viták elhatárolása* során elsődleges kérdésként vetődik fel, hogy amennyiben legalább két munkavállaló ugyanazon tárgykört illetően áll egyidejűleg jogvitában a munkáltatóval, ez a vita – önmagában a munkavállalók számára

⁶¹³ Kiss 2005, 298–299.

⁶¹⁴ Kiss 2005.

⁶¹⁵ Kiss 2005, 300.

tekintettel – kollektívnek minősül-e. E körben arra szükséges utalni, hogy kollektív munkajogi vitáról csupán abban az esetben lehet szó, ha több munkavállaló fellépése a munkavállalói kollektívát mint közösséget megillető valamely joggal vagy azt terhelő kötelezettséggel kapcsolatos. Automatikusan nem tekinthető kollektívnek tehát az a vita, amelynél az egyik oldalon több munkavállaló vesz részt, ha ugyanis a munkavállalónak – mint a munkajogviszony alanyának – egyéni, személyes munkavállalói státusza dominál, a vita megőrzi individuális jellegét. Egyéni munkajogi vitáról akkor beszélhetünk tehát, ha a munkajogi konfliktus során az egyéni munkavállalói státusz meghatározottsága domináns.⁶¹⁶

458. A munkajogi konfliktusok feloldásának *módszerei* rendkívüli színes képet mutatnak. Annak ellenére, hogy a jogvita és az érdekvita fogalompár alapvetően meghatározó jelentőséggel bír a viták feloldására irányuló mechanizmus meghatározása szempontjából, a helyzet nem egyszerű, ugyanis ez az elhatárolás általánosan nem minden államban elfogadott. Ezen túlmenően a vitafeloldási módszerek szoros kapcsolatban állnak az adott állam történeti, gazdasági fejlődésével, jogrendszerének sajátosságaival, illetve munkajogi szabályozásával. Az egyéni munkajogi jogviták feloldását illetően egyes államokban munkaügyi bíróságokat hoztak létre, mások azonban nem követik ezt a megoldást, noha szinte mindenütt jelen van az általános hatáskörű polgári bíraskodástól relatíve elkülönült szakmai alapú munkajogi bíraskodás. A munkaügyi bíraskodás sajátosságai közé tartozik általában az eljáró tanács paritásos felépítése, ami lehetővé teszi, hogy a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek is delegáljanak képviselőket oly módon, hogy abban a többnyire háromtagú tanács két delegált tagján felül egy pártatlan hivatásos bíró is helyet kap. E személynek értelemszerűen döntő befolyása van az ítélethozatalra, illetve szavazategyenlőség esetén az ő szavazata dönt. Általában – a perjog szabályaitól eltérően – az eljárási szabályok összességében rugalmasabbak, így például a feleknek tipikusan az eljárás valamennyi szakaszában lehetőségük van megegyezni.⁶¹⁷

A kollektív munkajogi konfliktusok feloldásának fókuszában elsődlegesen a nyílt konfrontáció lehetőség szerinti elkerülése áll. Ez szoros összefüggésben van azzal, hogy az érdekvitákat gazdasági, illetve politikai érdeksztruktúrák és célok hatják át. (Ezzel összhangban nevezik e vitákat gazdasági, illetve politikai jellegű vitáknak is.)⁶¹⁸ Az érdekviták – így például tipikusan a munkabérek és a munkafeltételek megállapítására (*ön-szabályozására*) irányuló konfliktusok – kezelésére, megelőzésére a munkajog történeti fejlődése során már korán kialakultak adekvát módszerek, amely vitafeloldási mechanizmusok hivatottak egyúttal megelőzni a konfliktusok kiszélesedését, elmélyülését, valamint a munkaharc, illetve az *ultima ratióként* alkalmazott sztrájk elkerülését. E feladatot hivatott betölteni a kollektív érdekviták feloldása során például a viták megelőzése és a kollektív megállapodások megkötésének elősegítése révén az Egyesült Királyságban az *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS), illetve Magyarországon a *Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat* (MTVSZ).⁶¹⁹ A kollektív érdekviták feloldása – mint lényegében a konfliktusok intézményesített rendezése általában – azonban kétségtől az adott társadalom, a gazdasági élet és a munkaügyi kapcsolatok problémakezelése,

⁶¹⁶ Kiss 2005, 301.

⁶¹⁷ Kiss 2005, 303.

⁶¹⁸ Kiss 2005, 302.

⁶¹⁹ Lásd erről később *A kollektív munkaügyi vita* című fejezetet.

rögzült és bevett szokásai, hagyományai, valamint egyébként a vitakultúra által determinált kérdés. A felek önrendelkezési szabadságának tiszteletben tartása mellett gyakorta megfigyelhető napjainkban e területen is az állami szerepvállalás erősödése. Így például a vitakultúra javítása, a vitafeloldási módszerek népszerűsítése érdekében e célokat szolgáló független szervezeteket állítanak fel.

459. E területen fontos szerepet tölt be a békéltetés (*conciliation*), a közvetítés (*mediation*) és a döntőbíráskodás (*arbitration*). A három módszer közül a *békéltetés* korlátozza a legkevésbé a felek döntési szabadságát, ugyanis ennek során a felek által bevont harmadik személy nem dönti el az ügyet, csupán megkísérli az álláspontok közelítését, ami lehetővé teszi, hogy a felek között megegyezés jöjjön létre. Ehhez képest a *közvetítés* esetén a közvetítő a felek által feltárt, illetve a rendelkezésre álló bizonyítékok és tények ismeretében kidolgozhat akár több javaslatot is a vita feloldására, ám azokat a felek értelemszerűen nem kötelesek elfogadni. A mediátor a munkáját a felek együttes jelenlétében fejti ki, biztosítva a közöttük kialakult párbeszéd folytonosságát, ugyanakkor lehetőség van arra is – különösen amennyiben a tárgyalások megakadnak –, hogy külön-külön tárgyaljon a felekkel (*caucusing*), és megkísérelje kiköszönteni őket a holtpontról.⁶²⁰ Megjegyzendő, hogy e két eljárás természeténél fogva a felek önkéntességén alapul, és általában nem áll bírói kontroll alatt.

A *döntőbíráskodás* során a felek által felkért döntőbíró (arbitrátor) a felek előzetes alávetési nyilatkozatai alapján rájuk nézve kötelező jelleggel dönt az érdekvitában. A döntőbíráskodás általában gyors eljárást garantál, és a jogorvoslati lehetőség vagy kizárt, vagy csak nagyon szűk körben adott. A döntőbíró ugyanis általában végérvényesen dönti el a vitát, noha ismeretes olyan megoldás is, amelynek értelmében egy felsőbb döntőbírói fórum (például Franciaországban a *Cour supérieure d'arbitrage*) részben vagy egészben megsemmisítheti a döntőbíró által hozott döntést (hatáskörtúllépés vagy törvénysértés esetén),⁶²¹ vagy egy felső bírói fórum lát el törvényes felügyeletet (például ezt a feladatot tölti be az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága).⁶²² Mind az arbitráció, mind pedig a korábban említett két vitarendezési módszer tekintetében elsődlegesen a felek kezében van az eljárási kérdések rendezése, a főbb szabályok kialakítása ebből következően vagy rájuk hárul, vagy az általuk igénybe vett szervezet eljárási szabályainak vetik magukat alá.

A fentiekben meghatároztuk a munkajogi konfliktusok sajátosságait, rendszerét – elhatárolva egymástól az érdekvitákat, a jogvitákat, valamint az egyéni és a kollektív vitákat –, majd röviden felvázoltuk azokat a leggyakoribb intézményesített eszközöket, amelyek segítségével e konfliktusok feloldása adott esetben lehetővé válik. A következőkben a munkajogi igényérvényesítés, illetve a munkajogi jogvita eldöntésével kapcsolatos alapvető anyagi és eljárásjogi szabályokat mutatjuk be.

⁶²⁰ Kiss 2005, 538.

⁶²¹ Code du travail Article L2524-7.

⁶²² Kiss 2005, 539., 542.

24. § A munkajogi igény érvényesítése

A munkajogi igény érvényesítésének lehetőségei

461. Talán nem túlzás azt állítani, hogy a munkajog szabályai annyit érnek csupán, amennyi azokból érvényesülni tud. Amennyiben ez az állítás igaz, úgy könnyű belátni azt is, hogy különös jelentőséggel bírnak a munkajogviszonyból eredő igények érvényesítésének keretét biztosító szabályok, amelyek a gyakorlat szempontjából elválaszthatatlanok az anyagi jogi rendelkezésektől.

Az Mt. XXIII. fejezete az *A munkajogi igény érvényesítése* címet viseli. A fejezet a munkaügyi jogvitára irányadó alapvető rendelkezéseket tartalmazza, az azonban a munkajogi igények érvényesítésének csupán elnagyolt vázát adja, a peres eljárás általános, illetve a munkaügyi perekre irányadó különös szabályait ugyanis a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) rendezi.

Az Mt. értelmében a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az Mt.-ből származó, valamint a szakszervezet, az üzemi tanács Mt.-ből, kollektív szerződésből, illetve üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti [Mt. 285. § (1) bekezdés]. Az Mt. idézett meghatározása tulajdonképpen a munkajogi jogvita definícióját adja meg. Ebből is látható, hogy az magában foglalja az egyéni és a kollektív jogvitákat is. A munkajogi jogvita alanyai lehet a munkavállaló, a munkáltató (ideértve munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is), a szakszervezet és az üzemi tanács. Ezen túlmenően arra a következtetésre lehet jutni, hogy szintén alany lehet az üzemi megbízott [Mt. 269. § (1) bekezdés], a vállalatcsoport szintjén működő és a központi üzemi tanács (Mt. 250–251. §), a munkavállaló halála esetén az örökös, valamint a hozzátartozó (Mt. 171. §), valamint a sztrájkkal összefüggésben a munkavállalók közössége is, amennyiben azt a munkavállalók maguk szervezik.⁶²³ Megjegyzendő, hogy az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben sor kerülhet közérdekű igényérvényesítésre is, amely során az igény érvényesítése egy csoport jogainak védelme érdekében történik oly módon, hogy a csoport tagjai (a sérelmet szenvedő személyek) konkrétan nem beazonosíthatók (Ebkvtv. 20. §).⁶²⁴

A munkajogi igény érvényesítésének feltétele, hogy a felek között munkajogviszony álljon fenn, vagy ha az már megszűnt, korábban a felek munkajogviszonyban álltak egymással, az igény pedig a munkajogviszonyból, illetve azzal összefüggésben keletkezzék. Tekintettel arra, hogy a munkaügyi jogvita a kollektív jogvitákat is magában foglalja, a munkajogviszonnyal való összefüggés tágan értelmezendő. Ennek megfelelően a munkaviszonyra vonatkozó szabályból eredő igény érvényesítése is munkajogi igény érvényesítésének minősül, illetve bizonyos esetekben munkajogviszonyból származó igény

⁶²³ KULISITY 2016, 496.

⁶²⁴ KULISITY 2016.

munkajogviszony fennállása nélkül is lehetséges. A munkavállalók egymással szemben keletkező igényei ugyanakkor nem tartoznak a munkajogi igények körébe, azok tekintetében általános hatáskörű bíróság jár el (MK 35.).

462. A felek fennálló jogvitájukat *egymás között*, harmadik személy bevonása nélkül is rendezhetik. Az igényérvényesítés egyik legegyszerűbb formája, ha a vitában részes felek a fennálló igényről közvetlenül egyeztetnek, tárgyalnak, majd az igény teljesítésének módjáról megegyeznek, arról megállapodást kötnek.

A harmadik személy bevonásával járó, a bírói út igénybeviteléhez képest alternatív vitarendezési eljárások Mt.-ben nevesített esete a *békéltetés*. A törvény nem határozza meg a békéltetés eljárási szabályait, annak lényegi ismérvei is rejtve maradnak, csupán arra utal, hogy a törvényben meghatározott igényérvényesítési határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli (Mt. 288. §). Nem érinti a későbbiekben ismertetett elévülési, illetve keresetindítási határidőket, ha a felek közt békéltetés van folyamatban, azaz a békéltetés időtartama nem hosszabbítja meg az igényérvényesítésre nyitva álló határidőket.

A békéltetés során a felek független, a vitában nem érintett olyan személy közreműködését veszik igénybe, aki a (jog)vita rendezése érdekében a felek közötti kommunikációt fenntartva segítséget nyújt számukra, hogy megegyezést érjenek el. A békéltető nem dönti el a jogvitát, még csak megoldási javaslatokat sem vázolhat fel. Az álláspontok közeledése éppen ezért elsődlegesen a feleken múlik, a békéltető csupán lehetővé teszi a feleknek, hogy megismerjék egymás álláspontját, érveit és a mögötte meghúzódó érdeket.

A bírósági végrehajtás szabályai értelmében a bíróság végrehajtási záradékkal látja el a munkáltató és a munkavállaló békéltető eljárás során kötött egyezségét. Ennek feltétele, hogy a tartozás munkabérből való közvetlen levonására ne legyen lehetőség, vagy az nem vezetett, vagy aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre. Mivel a bíróság akkor láthatja el végrehajtási záradékkal az egyezséget, ha a munkáltató az említett feltételeket igazolta [Vht. 23. § (1) bekezdés a) pont, (2)–(3) bekezdés], arra lehet következtetni, hogy a végrehajtási záradék alkalmazására gyakorlatilag csak abban az esetben van lehetőség, ha az egyezség olyan békéltető eljárást zár le, amelynek tárgya a munkavállaló valamely tartozása.

A felek szabad elhatározásukból közvetítőhöz is fordulhatnak, akinek feladata, hogy pártatlanul, lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint közreműködjön a felek közötti vitát lezáró megállapodás létrehozásában. A törvényi definíció szerint a *közvetítés* (mediáció) olyan permegelőző vagy bírósági, illetve hatósági eljárás befejezését elősegítő, egyeztető, konfliktuskezelő, vitarendező eljárás, amelynek célja a vitában érdekelt felek kölcsönös megegyezése alapján a vitában nem érintett, harmadik személy – a közvetítő – bevonása mellett a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása (a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény 2–3. §). A közvetítő a felek közös megegyezésen alapuló felkérésére [2002. évi LV. törvény 23. § (1) bekezdés] feltárja a vita részleteit, a vitás kérdéseket, és olyan megállapodásra törekszik, amelyet mindkét fél el tud fogadni, ennek érdekében akár javaslatot is tehet a jogvita feloldására.

Miután a közvetítő elfogadta a felkérést, a felekhez intézett elfogadó nyilatkozatában meghívja őket az első közvetítői megbeszélésre, amely során egyebek mellett tájékoztatást ad a közvetítői eljárással kapcsolatos lényeges kérdésekről. Ha az első közvetítői

megbeszélésen a felek változatlanul kérik a közvetítői eljárás lefolytatását, ezt a tényt a mindkét fél és a közvetítő aláírását tartalmazó írásos nyilatkozatban rögzítik. A közvetítő tevékenységéért díj jár, a közvetítő ezen túlmenően igényt tarthat felmerült és igazolt költségei megtérítésére, továbbá a díj és a költségek előlegezésére is [2002. évi LV. törvény 27. § (1) bekezdés, 28. § (1) bekezdés, 30. § (2) bekezdés]. A közvetítő a feleket az eljárás során részletesen meghallgatja, biztosítva egyúttal azt is, hogy a felek egyenlő elbánásban részesüljenek. Az első közvetítői megbeszélést követő egyes megbeszéléseken a feleknek – ha másként nem állapodnak meg – személyesen is jelen kell lenniük. A felek megállapodásától függően a közvetítő a közvetítői eljárást a felek együttes jelenlétében vagy külön-külön tartott megbeszélések formájában egyaránt lefolytathatja (2002. évi LV. törvény 32. §).

A közvetítői eljárás értelemszerűen nem minden esetben fejeződik be megállapodás megkötésével, ám amennyiben erre kerül sor, a közvetítő a felek együttes jelenlétében megkötött megállapodást a közvetítői eljárás lefolytatására választott nyelven írásba foglalja, és a megállapodást tartalmazó okiratot a feleknek átadja. A megállapodást a közvetítő és az együttesen, személyesen jelen lévő felek aláírásukkal látják el [2002. évi LV. törvény 35. § (2) bekezdés]. A megállapodás egyezségiént történő jóváhagyása érdekében bármelyik fél a per megindítása előtt a perre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságon egyezségi kísérletre idézést kérhet. Ha az egyezségi kísérletre idézést a megállapodást megkötő felek közösen kérik, az eljárás bármely hatáskörrel rendelkező bíróságon lefolytatható. A bíróság a felek között létrejött egyezséget jegyzőkönyvbe foglalja. Az egyezés jóváhagyására a Pp. egyezsége vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni [Pp. 167. § (1) és (4) bekezdés].

A közvetítői eljárásban létrejött megállapodás ugyanakkor nem érinti a feleknek azt a jogát, hogy a vitás ügyben igényüket bírósági eljárás keretében érvényesítsék. Ráadásul, amennyiben törvény másként nem rendelkezik, és a felek másként nem állapodtak meg, a közvetítői eljárás befejezését követően indult bírósági eljárásban a felek nem hivatkozhatnak a másik fél közvetítői eljárásban – a vita lehetséges megoldásával összefüggésben – kifejtett álláspontjára, javaslatára, illetve a közvetítői eljárásban tett elismerő vagy joglemondó nyilatkozatára (2002. évi LV. törvény 36. §).

Megjegyzendő, hogy a munkaügyi per során is irányadó a Pp. azon rendelkezése, miszerint a bíróság – ha annak sikerére esély mutatkozik, különösen abban az esetben, ha ezt a felek bármelyike kéri – tájékoztatja a feleket a közvetítői eljárás lényegéről, igénybevételeének lehetőségéről, feltételeiről és ezzel összefüggésben a szünetelés szabályairól. Ha a felek a közvetítői eljárás során megállapodást kötnek, azt a szünetelés időtartamán belül a bírósághoz egyezségiént történő jóváhagyás végett benyújthatják. Ha az egyezés megfelel a jogszabályoknak, a bíróság azt végzéssel jóváhagyja, ellenkező esetben a jóváhagyást megtagadja, és az eljárást folytatja [Pp. 238. § (2) bekezdés, 239. § (1) bekezdés].

Bizonyos körben a munkajogi igények úgynevezett *fizetési meghagyásos eljárásban* is érvényesíthetők. A fizetési meghagyásos eljárás a közjegyző hatáskörébe tartozó egyszerűsített polgári nemperes eljárás [a fizetési meghagyásos eljárásról szóló 2009. évi L. törvény (a továbbiakban: Fmhtv.) 1. § (1) bekezdés], amely a pénzkövetelés iránti igények érvényesítésére szolgál. Az igény érvényesítése kizárt fizetési meghagyás útján, ha a munkaügyi per tárgya a jogviszony keletkezése, módosítása, módosulása, megszűnése vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése, illetve fegyelmi vétség miatt alkalmazott jogkövetkezmény lenne [Pp. 508. § (6) bekezdés].

A közjegyző a fizetési meghagyást legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított 15 napon belül – elektronikus úton beadott kérelem esetén három munkanapon belül – papír alapon bocsátja ki [Fmhtv. 26. § (1) bekezdés]. Ha a kötelezett a fizetési meghagyást 15 napon belül ellentmondással nem támadja meg, a közjegyző a meghagyás kiadmányát jogerősítési záradékkal látja el. Ha a fizetési meghagyást ellentmondással határidőn belül nem támadták meg, annak ugyanolyan hatálya van, mint a jogerős ítéletnek. Ha a kötelezett nem ismeri el a követelést, és ennek megfelelően azt kellő időben ellentmondással támadja meg, a fizetési meghagyásos eljárás – az ellentmondással érintett részében – perré alakul át, és a bíróságon folyik tovább [Fmhtv. 36. § (1)–(2) bekezdés, 37. § (1) bekezdés].

463. Az Mt. a *közvetlen igényérvényesítés* több nevesített esetét is ismeri. Amint erről már esett szó, a munkáltató a követelését a munkavállaló hozzájárulásával a levonásmentes munkabérrészig *levonhatja* a munkabérből, és a munkavállalónak juttatott előleg nyújtásából eredő követelés is érvényesíthető közvetlenül, levonás útján [Mt. 161. § (1)–(2) bekezdés]. Közvetlen igényérvényesítésre adnak felhatalmazást az Mt. munkavállalói biztosítékra irányadó rendelkezései is. A munkáltató a munkavállalói biztosítékot a munkabérből való levonás szabályai szerint az Mt. által meghatározott körben keletkező kártérítési igénye kielégítésére használhatja fel [Mt. 189. § (5) bekezdés].

Az Mt. rendelkezik a *fizetési felszólítás* intézményéről is, amely szintén a közvetlen igényérvényesítés egyik esete. A munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [Mt. 153. § (1) bekezdés *a*) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni [Mt. 285. § (2) bekezdés], annak tartalmaznia kell az indokolást és a jogorvoslati kiiktatást is [Mt. 22. § (5) bekezdés]. A törvény nem tesz különbséget az igények típusai között, így a munkáltató például kártérítési igényt vagy elmaradt munkabér iránti igényt is érvényesíthet ilyen módon. A fizetési felszólítás alkalmazása nem kötelező, így a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásával, valamint az általa okozott kár megtérítésével összefüggő igényét választása szerint például bíróság előtt munkaügyi jogvitában is érvényesítheti (1/2001. munkaügyi jogegységi határozat).

A munkavállaló a fizetési felszólítást keresettel támadhatja meg a fizetési felszólítás közlésétől számított 30 napon belül. Ebben az esetben a fizetési felszólításban foglaltakról a bíróság dönt [Mt. 287. § (1) bekezdés *d*) pont]. Ha a munkavállaló a határidőn belül nem él keresettel, az közvetlenül megalapozhatja a bírósági végrehajtást. A bíróság végrehajtási záradékkal látja el a munkáltató munkavállalóval közölt és keresettel nem támadott fizetési felszólítását. A fizetési felszólítás azonban csak akkor látható el végrehajtási záradékkal, ha a tartozásnak a munkabérből való közvetlen levonására nincs lehetőség, vagy ez nem vezetett, vagy aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre [Vht. 23. § (1) bekezdés *a*) pont, (2)–(3) bekezdés]. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató nem érvényesítheti fizetési felszólítással az elhunyt munkavállaló örököseivel szembeni igényét (MK 132.).

A munkajogi igény érvényesítésének korlátai: az elévülés és a keresetindítási határidők

464. Annak ellenére, hogy a bírósághoz fordulás joga mindenkit megillet, az nem korlátozhatatlan alanyi jog, ennek megfelelően a munkajogi igény érvényesítése sem korlátlan.

Az igény érvényesítése időben nem korlátlan. E korlátozás egyik eszköze az *elévülés* jogintézménye, amely elsődlegesen jogbiztonsággal kapcsolatos megfontolásokat szolgál. Az idő múlásával általános tapasztalat szerint az igényérvényesítéshez fűződő jogi érdek is elmúlik, és a jogbiztonság követelménye a huzamos időn keresztül fennálló állapotok védelmét teheti szükségessé. Az elévülés az igény érvényesítésére nyitva álló határidő, amelyen belül a jogosult állami kényszer igénybevételével is kikényszerítheti igényét. Az elévülési idő elteltével az igény, illetve az alanyi jog ugyan nem enyészik el, az azonban bírósági eljárásban, állami kényszer igénybevételével már nem érvényesíthető. Az elévülés a kötelezett szolgáltatás teljesítésére vonatkozó kötelezettségét nem érinti, éppen ezért az elévült követelés alapján teljesített szolgáltatást a követelés elévülésére tekintettel visszakövetelni nem lehet [Ptk. 6:23. § (1)–(2) bekezdés]. A jogosult az elévült követelését beszámíthatja, ha azt a kötelezett korábban elismerte. Az elévülést kizáró megállapodás semmis [Ptk. 6:22. § (4) bekezdés].

A munkajogi igény általános szabály szerint három év alatt évül el, ez egyben az általános keresetindítási határidő is [Mt. 286. § (1) bekezdés]. Így például az elmaradt munkabér iránti igény, valamint – általános szabály szerint – a kártérítés iránti igény a hároméves elévülési időn belül érvényesíthető. Az Mt. kifejezetten rögzíti, hogy a munkavállaló munkáltató személyében bekövetkező változásával összefüggő, Mt. 40. §-a szerinti felmondásával, valamint a munkavállaló Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény szintén az elévülési időn belül érvényesíthető [Mt. 287. § (2) bekezdés]. Ismeretes olyan álláspont, miszerint az előbbieken kiemelt két igénytípus csupán példálózó jellegű, és nem kimerítő felsorolást takar, azaz a munkavállaló általi megszüntető jognyilatkozatok valamennyi esetében az általános elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A munkaviszony munkavállaló általi megszüntetésével kapcsolatos igényérvényesítés ugyanis nem érinti a munkavállaló státuszát, ezekben az esetekben nem kerülhet sor a munkajogviszony helyreállítására, csupán anyagi jellegű követelésekről lehet szó, ezért indokolatlan lenne eltérni az elévülés általános szabályától.⁶²⁵

Az elévülés a követelés esedékessé válásával kezdődik [Ptk. 6:22. § (2) bekezdés]. Kérdéses lehet az esedékessé válás időpontjának meghatározása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató valamely intézkedése vagy mulasztása miatt kezdeményez jogvitát. Ilyenkor az elévülés az intézkedést követő napon, illetve azon a napon kezdődik, amikor a munkáltató legkorábban eleget tudott volna tenni kötelezettségének.⁶²⁶ A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény elévülési ideje ettől eltérően öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, az az ennek megfelelő idő alatt évül el. A munkajogi igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni, azaz a bíróság akkor is köteles hivatalból észlelni az igény elévülését, ha a kötelezett erre nem hivatkozik. A munkajogban

⁶²⁵ KULISITY 2016, 499.

⁶²⁶ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 786.

a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. Az Mt. egyebekben az elévülésre a polgári jogi szabályokat rendeli alkalmazni [Mt. 286. § (2)–(4) bekezdés].

E körben kell szót ejteni az elévülés nyugvásáról, valamint annak megszakításáról. Az *elévülés nyugvása* akkor következik be, ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni. Ha az elévülés nyugszik, az akadály megszűnésétől számított egyéves – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapos – határidőn belül a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapnál – kevesebb van hátra. Ez időtartam alatt az elévülés nyugvásának nincs helye, az elévülés – alább tárgyalandó – megszakítására vonatkozó rendelkezéseket pedig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a megszakítás következtében az egyéves – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén a három hónapos – határidő számítása kezdődik újból (Ptk. 6:24. §).

Az *elévülés megszakítása* esetében az elévülési idő újraindul: az elévülés megszakításától vagy az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezésétől az elévülés újból kezdődik. Az elévülést megszakítja

- a) a tartozás kötelezett részéről történő elismerése;
- b) a kötelelem megegyezéssel történő módosítása és
- c) az egyezség;
- d) a követelés kötelezzel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott; továbbá
- e) a követelés csődeljárásban történő bejelentése.

Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést a kötelelem megegyezéssel való módosítása és a végrehajtási cselekmények szakítják meg (Ptk. 6:25. §).

465. Számos esetben nem az elévülési idő, hanem a bírósághoz való fordulás lehetőségét behatároló, elévülési időnél jóval rövidebb *keresetindítási határidő* korlátozza az igényérvényesítés lehetőségét. A keresetindítási határidő ugyan kivételként jelenik meg az Mt.-ben, figyelemmel arra, hogy az számos jelentős jogvitatípus tekintetében irányadó, a kivétel tulajdonképpen főszabállyá lép elő.

A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- d) a fizetési felszólítással, továbbá
- e) a munkavállaló munkájának írásbeli értékelése valótlan ténymegállapításának megsemmisítésével vagy módosításával [Mt. 81. § (2) bekezdés] kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A keresetlevél benyújtásának általában véve nincs halasztó hatálya, ez alól kivétel azonban a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel, illetve a fizetési felszólítással kapcsolatos kereset [Mt. 287. § (1) és (5) bekezdés].

A megtámadás jogát 30 napos szubjektív – és hathónapos objektív – határidőn belül lehet gyakorolni. A határidő a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik. A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot az említett határidőkön belül írásban kell a másik féllel közölni [Mt. 28. § (7)–(8) bekezdés]. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás (közös megegyezés) vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított 30 napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás abban az esetben tekinthető eredménytelennek, ha a másik fél annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el [Mt. 287. § (3) bekezdés]. Az igényérvényesítés időben korlátozott a munkaszerződés alaki hibája esetén is, ugyanis – amint erről már szó esett – a munkavállaló a munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére a munkába lépést követő 30 napos határidőn belül hivatkozhat (Mt. 44. §).

A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt a fentieknél is rövidebb, ötnapos határidőn belül fordulhat bírósághoz. A jogvitában a bíróság 15 napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság 15 napon belül határoz (Mt. 289. §).

Itt szükséges megemlíteni, hogy az elévülési időnél rövidebb jogorvoslati határidők esetében különös jelentőséggel bír a jogorvoslati kiiktatás (tájékoztatás) kötelezettsége. Ha az az elévülési időnél rövidebb, a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozata tekintetében köteles az igény érvényesítésének határidejéről és módjáról a munkavállalót kiiktatni. Ha ez elmarad, az igény az egyébként irányadó jogorvoslati határidőtől függetlenül hat hónapos jogvesztő határidőn belül még érvényesíthető.

Kollektív szerződés meghatározhatja a kollektív szerződésben szabályozott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait (Mt. 290. §) – így például az igényérvényesítés módját és határidejét is. Ez a lehetőség csupán azokra az igényekre vonatkozik, amelyek jogalapját, feltételeit kifejezetten a kollektív szerződésben határozták meg. Nem vonatkozik a szabály azonban arra az esetre, ha például a kollektív szerződés egy, az Mt.-ben szabályozott jogintézmény tekintetében csupán annak Mt.-től eltérő mértékét határozza meg (például a végkielégítésre való jogosultságot, annak összegét szabályozza eltérően).

466. A keresetlevél beadására megállapított határidő eljárásjogi jellegű. Ez azt jelenti, hogy azt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták, így nem szükséges, hogy a keresetindítási határidő végéig meg is érkezzon az eljáró bírósághoz. Ha az igényt érvényesítő a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, hat hónapon belül igazolással élhet, hat hónap elteltével azonban az igény már nem érvényesíthető [Mt. 287. § (4) bekezdés]. Az igazolás akkor alapos, ha a munkavállaló abban valószínűsíti, hogy a mulasztás a hibáján kívül történt. A mulasztást akkor lehet véltlennek tekinteni, ha a kimentésére előadott körülmények objektíve alkalmasak arra, hogy azokból a bíróság a fél vétlenségére következtethessen (BH1980. 149.) Ilyen például, ha a határidő kezdetére okot adó cselekményről önhibáján kívül nem tudott, vagy betegség akadályozta meg a keresetlevél benyújtásában. Ha a fél a keresetlevél előterjesztésére megállapított határidőt a családi körülményei nem várt alakulásával kapcsolatos alapos és igazolható okból mulasztotta el, a bíróságnak az igazolási kérelmet méltányosan kell elbírálnia (BH1991. 415.).

A bíróság előtti igényérvényesítés – a munkaügyi per

467. Az Alaptörvény értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, észszerű határidőn belül bírálja el [Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdés]. Ebből következően az igény általános szabály szerint a munkajogban is *bíróság előtt* érvényesíthető.

Nemzetközi összehasonlításban a munkaügyi bíraskodásnak több modellje alakult ki. A francia modell például az önálló munkaügyi bírósági rendszert valósítja meg, a holland megoldás az általános polgári igazságszolgáltatáson belül, különös szabályokat mellőzve, az olasz szintén a polgári bíróságokra építve, de a munkaügyi ítélezés tekintetében különös szabályok keretei között rendezi a munkaügyi jogviták intézését.⁶²⁷

Magyarországon a munkaügyi bíraskodás gyökerei a 19. századra nyúlnak vissza.⁶²⁸ A szocializmus évtizedeiben a szovjet típusú jogrendszer recepciója nyomán a munkaügyi jogviták eldöntésében nem csupán a bíróságok, hanem a szolgálati felettes, illetve a vállalati, járási, valamint területi szinten szervezett ügynevezett munkaügyi döntőbizottság is részt vett.⁶²⁹ Ez utóbbiról indokolt kiemelni, hogy az 1992. évi Mt. hatálybalépését megelőzően a munkaügyi döntőbizottságok laikus bíraskodást valósítottak meg, eleget téve annak az elvárásnak, hogy az ügyeket lehetőség szerint a keletkezésük helyén olyan személyek bírálják el, akik a helyi viszonyokról megfelelő ismeretekkel rendelkeznek. A bírósági ügyterhet is kétségkívül csökkentette a munkaügyi döntőbizottságok rendszere, hiszen a jogviták egy részét már ezen a fórumon eldöntötték, így az ügyek nem kerültek a munkaügyi bíróság elé. A laikus bíraskodás, azaz a jogi végzettséggel nem rendelkező jogalkalmazó tevékenysége vegyes tapasztalatokat váltott ki. Az egyik kézenfekvő kritika a munkahelyi szintre való beágyazottságukat érintette, hiszen nem volt kizárható, hogy a munkaügyi döntőbizottság tevékenységére a munkáltató befolyást gyakoroljon. A kritikus hangok ezen túlmenően a döntések szakmai színvonalát is kifogásolták.

A munkaügyi döntőbizottságok megalakítása kötelező volt valamennyi olyan vállalatnál, ahol szakszervezeti szerv működött. A szocialista munkajogi szabályozásban szinte magától értetődő volt a szakszervezet munkahelyi jelenléte. Az 1980-as évek végén, illetve az 1990-es évek elején azonban részben a privatizációs folyamatok, részben a gazdaság szerkezetének megváltozása eredményeképpen megszorodtak azok a munkáltatók, amelyeknél a szakszervezetek már nem működtettek munkahelyi szervezetet, ezért a döntőbizottság megalakítására vonatkozó feltétel hiányzott.⁶³⁰ Végül az 1992. évi Mt. hatálybalépésével a munkaügyi döntőbizottságok sorsa is megpecsételődött.

A munkaügyi perekben első fokon 1972 óta a munkaügyi bíróság, 2013-tól a közigazgatási és munkaügyi bíróság jár el. A munkaügyi bíraskodás a bírósági szervezetrendszeren belül ebből következően kvázi különbírósággént az általános hatáskörű bíróságoktól elkülönült szervezeti egységet alkot. A jelenlegi állapotot tükröző különbíróság kifejezés azonban csak viszonylagos, mivel a közigazgatási és munkaügyi bíróság csak első fokon különül el szervezeti értelemben véve a rendes bírósági rendszertől, másodfokon

⁶²⁷ KULISITY 2016, 506. A munkaügyi bíraskodás európai modelljeiről lásd: PRUGBERGER–NÁDAS 2014, 425–429.

⁶²⁸ Lásd például az 1884. évi XVII. törvénycikket (ipartörvény).

⁶²⁹ KULISITY 2016, 506. A munkaügyi bíraskodás európai modelljeiről lásd: PRUGBERGER–NÁDAS 2014, 425–429.

⁶³⁰ Kiss 2005, 307.

a törvényszék munkajogi jogvitákra szakosodott polgári jogi tanácsai járnak el.⁶³¹ A felülvizsgálati kérelem alapján a rendkívüli perorvoslat tárgyában a Kúria ítélezik.

468. Az Mt. valamennyi munkáltatói intézkedéssel szemben biztosít lehetőséget arra, hogy azzal szemben a munkavállaló eljárást kezdeményezzen, ugyanis a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben (például fizetésemelés, előléptetés, jutalom odaítélése) is érvényesíthető igény, feltéve, hogy a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette [Mt. 285. § (3) bekezdés, BH2000. 227.]. A jogorvoslati jog biztosítása nem jelenti azonban azt, hogy a munkavállalónak bármilyen, a munkáltatói mérlegelési jogkörbe tartozó jogosultság tekintetében követelési joga lenne, hiszen a jogorvoslat csupán arra irányulhat, hogy a munkáltató a döntésének kialakítása során az arra irányadó rendelkezéseket sértette meg. Ilyen például, ha a munkáltató a döntés meghozatala előtt elmulasztotta az üzemi tanács véleményének kikérését, vagy mellőzte a konzultációs, illetve tárgyalási kötelezettséget előíró szabályt. Azokban az esetekben, amelyeknél munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tartalmazza a döntés kialakítására vonatkozó eljárást, az általános magatartási követelményeknek, illetve az általános rendelkezéseknek (így például a méltányos mérlegelés elvének, joggal való visszaélés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének) juthat kiemelkedő szerep a jogvita elbírálása során.⁶³²

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntéseinek megtámadására vonatkozó rendelkezést az 1992. évi Mt. is tartalmazta. Az 1992. évi Mt. hatálybalépését megelőzően a munkavállaló jogorvoslathoz való joga e döntésekkel szemben csak akkor volt biztosított, ha azt jogszabály megengedte. Ez a megoldás szélsőségesen kitágította „a szabad belátás szerinti döntéshozatal lehetőségét”,⁶³³ ami gyakorlatilag azt eredményezte, hogy a jogszabályi felhatalmazáson kívüli döntéseket sem tartalmi, sem eljárási okok alapján nem lehetett megtámadni.⁶³⁴

469. A munkajogi igény érvényesítése (a munkaügyi jogvita) és a *munkaügyi per* Pp. szerinti meghatározása nem fedi egymást teljes mértékben, ez utóbbi ugyanis eljárásjogi értelemben véve szélesebben értelmezendő, illetve törvény egyéb ügyekre is előírhatja a munkaügyi perekre vonatkozó szabályok alkalmazását [Pp. 508. § (4) bekezdés].

A Pp. értelmében munkaügyi per az Mt. alapján létesített jogviszonyból, a Kjt. szerinti közalkalmazotti jogviszonyból, a törvényben foglalt kivételekkel a szolgálati jogviszonyból (lásd alább), a közfoglalkoztatási jogviszonyból, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses jogviszonyból, a szakképzés során kötött tanulószerveződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő, valamint a szociális szervezetekkel és foglalkoztatási szervezetekkel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból származó per is. Értelemszerűen a munkaügyi perek körébe tartoznak azok a peres eljárások is, amelyeket fentebb a munkaügyi jogviták körébe vontunk. Így munkaügyi per a munkavállaló és a munkáltató munkaviszonyából vagy az Mt.-ből származó, továbbá a szakszervezet, az üzemi tanács Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó – a Pp. szóhasználata szerint – további munkajogi igényének

⁶³¹ KULISITY 2016, 507.

⁶³² KULISITY 2016, illetve HALMOS 2014b, 223.

⁶³³ Kiss 2005, 306.

⁶³⁴ Kiss 2005.

bíróság előtti érvényesítése is [Pp. 508. § (1)–(2) bekezdés, BH1993. 205.]. A kollektív munkajogi jogviták közé sorolható a munkáltató tájékoztatási, illetve konzultációs kötelezettségének megszegésével, a kollektív szerződéskötési jogosultság megállapításával, valamint a kollektív szerződés érvényességének megállapításával, az üzemi tanács választásával (KGD1993. 273.), a sztrájk jogellenességének, jogszerűségének megállapításával, a sztrájkkal, egyéb munkaharccal, a szervezkedés szabadságával összefüggő jogellenes magatartással kapcsolatos jogvita is.⁶³⁵

Itt érdemes utalni arra, hogy a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) hatálya alá tartozó közszolgálati jogviszonyokból származó perek nem minősülnek munkaügyi pernek. A Kp. ugyan nem sorolja fel kimerítő jelleggel a hatálya alá tartozó valamennyi, általa közszolgálati jogviszonynak tekintett jogviszonyt. A Kp. értelmében közszolgálati jogviszonynak minősül valamennyi, az állam vagy az állam nevében eljáró szerv és az általa foglalkoztatott személy között munkavégzés, illetve szolgálatteljesítés céljából létesített, a köz szolgálatára irányuló, törvényben meghatározott speciális kötelezettségeket és jogokat tartalmazó jogviszony [Kp. 4. § (7) bekezdés 3. pont]. A definíció egyfelől bizonytalan helyzetet teremt, másfelől kétségtől kellőképpen előrelátó is. A definíció bizonytalan volta elsődlegesen abból következik, hogy a jogszabály eleve kizár a Kp. hatálya alól számos, a fogalom alá sorolható jogviszonyt. Az absztrakció ugyanakkor lehetőséget biztosít arra, hogy a jogalkotó által kreált, jövőben létrehozott további *sui generis közszolgálati jogviszonyok* is a Kp. hatálya alá kerüljenek. A Kp. kifejezett kizáró szabálya alapján a Bjt., az Iasz., az Üsztv. és a Kjt. hatálya alá tartozó jogviszonyokkal, valamint a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos jogviták továbbra is a Pp. által szabályozott munkaügyi perek körébe tartoznak [Kp. 4. § (7) bekezdés 3. pont, Pp. 508. § (1) bekezdés b) pont].

A munkaügyi perben – elsődlegesen pergazdaságossági, illetve célszerűségi okokból – lehetőség van érvényesíteni a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igényt is. Ez az úgynevezett *adhéziós munkaügyi per*. Munkaügyi per csak az ilyen igény tárgyában indított, a Pp. hatálya alá tartozó ügyben előterjesztett keresettel kapcsolható össze [Pp. 508. § (5) bekezdés]. Az ilyen igények – például a felek közötti kölcsönszerződésen alapuló (BH1993. 531., EBH2004. 1069.) vagy a munkaviszonyhoz kapcsolódó lakásbérleti jogviszonyból eredő igény (BH2004. 520.) – munkaügyi perben való érvényesítése azonban csupán lehetőség, annak érvényesítése önállóan, a munkaügyi pertől függetlenül is elképzelhető.

Megjegyzendő, hogy a felszámolás kezdő időpontjától a felszámolás alatt álló munkáltatóval szemben a munkavállaló a felszámoló által vitatott, a felszámolás körébe tartozó vagyonnal kapcsolatos munkajogi igényen alapuló pénzkövetelését is munkaügyi perben érvényesítheti. A felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni keresetlevelet a követelés vitatásáról szóló felszámolói közléstől számított 30 napon belül kell előterjeszteni. Ha a fél a perben keresetváltoztatással él, a keresetváltoztatás iránti kérelem előterjesztése nem mentesíti a további munkajogi igényen alapuló pénzkövetelés hitelezői igényként történő bejelentési kötelezettsége alól [Pp. 508. § (7) bekezdés].

Ha a külföldi munkáltató harmadik személlyel kötött megállapodás alapján a munkavállalót Magyarország területén olyan munkajogviszonyban foglalkoztatja, amely alapján

⁶³⁵ KULISITY 2016, 505.

a munkát rendszerint nem Magyarországon végzik [Mt. 3. § (2) bekezdés], és ennél fogva az Mt. hatálya a munkajogviszonyra nem terjed ki (Mt. 295. §), a munkavállaló a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti [Mt. 285. § (4) bekezdés].

Nem befolyásolja a per minősítését, ha a peres felek bármelyikének személye engedményezés, tartozásátvállalás, munkáltatói jogutódlás, illetve a munkáltató személyében bekövetkező változás alapján módosul. Ebben az esetben a per továbbra is változatlanul munkaügyi pernek minősül [Pp. 508. § (3) bekezdés].

470. A Pp. XXXIX. fejezete szabályozza a *munkaügyi perekre irányadó különös rendelkezéseket*. A Pp. egyéb rendelkezéseit a munkaügyi perekre vonatkozó fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Az alábbiakban nem kimerítő jelleggel tekintjük át a Pp. munkaügyi perekre vonatkozó különös rendelkezéseit.

Munkaügyi perben az elsőfokú bíróság – törvény eltérő rendelkezése hiányában – ülnökök közreműködésével háromtagú tanácsban jár el, így a bíróság összetétele egy hivatásos bíróból és két ülnökből áll (Pp. 510. §). Az ülnökök, vagyis a laikus elem jelenlétét a bírói tanácsban az ülnökök munka világához való kapcsolódása, szakmai, hivatásbéli tapasztalatai indokolják, noha kétségtelen, nem e szempontok szerint osztják be őket egy-egy munkaügyi perre.

Az illetékességi szabályok arról rendelkeznek, hogy több, hatáskörrel rendelkező bíróság közül melyik járhat el az adott ügyben. A munkaügyi perben a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is megindíthatja. Ezen túlmenően a munkaügyi per az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett megindítható azon (közigazgatási és munkaügyi) bíróság előtt is, amelynek illetékességi területén a munkavállaló huzamos ideig munkát végez vagy végzett [Pp. 513. § (2)–(3) bekezdés].

A munkaügyi perben fél lehet az a szakszervezet, munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy üzemi tanács, illetve a Kjt. szerinti közalkalmazotti tanács is, amelynek egyébként nincs perbeli jogképessége. Saját tagjainak munkaügyi perében meghatalmazottként eljárhat a munkavállalói érdekképviselői szervezet [Pp. 514. § (1) és (3) bekezdés].

A bíróság a megtámadott határozat vagy jognyilatkozat végrehajtását kérelemre indokolt esetben, hivatalból pedig akkor függesztheti fel, ha a peres jogvitával összefüggésben valamely személy különös méltánylást érdemlő, jogvédelmet megalapozó érdeke ezt indokolja. A megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló perben, valamint a felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni igény elbírálása esetén a bíróság soron kívül jár el. Soron kívüli eljárás esetén számos perbeli határidő rövidebb, így a perfelvétel során az ellenkérelem, illetve a viszontkereset előterjesztésére meghatározott határidő az általános szabályoktól eltérően csupán 15 nap, a tárgyalási időközre meghatározott határidő 8 nap, a perfelvételi és a folytatólagos perfelvételi tárgyalás kitűzésére meghatározott határidő egy hónap. Az érdemi tárgyalás és a folytatólagos érdemi tárgyalás kitűzésére meghatározott határidő egy hónap (Pp. 515–516. §).

A bíróság kérelemre ideiglenes intézkedést rendelhet el a fennálló állapot megváltozásának megakadályozása érdekében akkor, ha az eredeti állapot utóbb helyreállíthatatlan lenne. Ideiglenes intézkedés rendelhető el a kérelmező későbbi joggyakorlása

meghiúsulásának megakadályozása érdekében, a kérelmezőt közvetlenül fenyegető hátrány bekövetkezésének elhárítása érdekében vagy egyéb, különös méltánylást érdemlő okból. Az ideiglenes intézkedés olyan magatartásra kötelezést tartalmazhat, amely magatartás követelésére a kérelmező jogosult lenne a perben érvényesített jog alapján [Pp. 103. § (1)–(2) bekezdés]. A munkabér megfizetése és a munkajogviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó munkáltatói igazolás kiadása iránti kérelem – tekintettel arra, hogy a munkabér a munkavállaló és családja megélhetését biztosítja, a munkáltatói igazolás kiadása pedig az új munkajogviszony létesítéséhez szükséges lehet⁶³⁶ – különös méltánylást érdemlő oknak minősül (Pp. 519. §). Ilyen esetben az ideiglenes intézkedés iránti kérelem elbírálása során a bíróságnak azt kell mérlegelnie, hogy az intézkedés elrendelése – figyelemmel az esetleges biztosítékadásra is – nem okoz-e súlyosabb hátrányt a kérelmező ellenfelének, mint annak elmaradása a kérelmezőnek [Pp. 104. § (2) bekezdés].

471. A Pp. – a munkajogviszonyban álló felek eltérő helyzetére, valamint szubordinációjára tekintettel – a bizonyítási teherre vonatkozóan is tartalmaz különös rendelkezéseket. A munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát; ha az vitatott, az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, valamint bérvita esetén a juttatás megfizetését. Figyelemmel arra, hogy a munkajogi anyagi jogszabályok bizonyos helyzetekben a Pp. rendelkezéseitől eltérően határozzák meg a bizonyítási érdek tartalmát (például a munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat indokolásának világos, valós és okszerű voltát annak kell bizonyítani, aki a munkajogviszonyt megszüntette), ezekben az esetekben a bizonyítás során értelemszerűen az anyagi jogszabályok különös rendelkezése lesz az irányadó (Pp. 522. §).

Az 1992. évi Mt. a munkaügyi per elkerülése érdekében ismerte a bíróság eljárását megelőző kötelező egyeztetést [1992. évi Mt. 194. § (5) bekezdés]. Ha a felek az egyeztetés során megállapodást kötöttek, az egyezségnek minősült, amelyet írásba kellett foglalni. A kötelező egyeztetés eltörlésére a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: 1952. évi Pp.) 1999. évi módosításával egyidejűleg került sor. Ekkor ugyanis az 1952. évi Pp. a munkaügyi per keretein belül bevezette a kötelező egyeztetés intézményét. Ennek értelmében ha a felek a tárgyaláson személyesen vagy képviselőik útján megjelentek, a tárgyalást a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kellett megkezdeni. Ebből a célból az eljáró bírósági tanács elnöke a jogvita egészét az összes körülmény szabad mérlegelésével a felekkel megtárgyalta. Ha az egyeztetés eredménytelenül végződött, a bíróság a tárgyalást nyomban megtartotta (1952. évi Pp. 355. §).

A kötelező egyeztetésre vonatkozó rendelkezéseket a hatályos Pp. is átvette, és előírja, hogy amennyiben a felek a perfelvételi tárgyaláson személyesen vagy képviselőik útján megjelentek, az a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kezdődik. Ebből a célból az elnök a jogvita egészét a felekkel megtárgyalja (Pp. 520. §). A Pp. szabályai és a bíróságok gyakorlata alapján arra lehet következtetni, hogy az egyeztetés során elsődleges jelentősége a felek megegyezésre való hajlandóságának, szándékának van, ám a megegyezés létrehozása nem utolsósorban függ a bíró e körben kifejtett tevékenységétől, illetve az általa követett attitűdtől is. Ebben az esetben értelemszerűen nem prejudikálhat, azt azonban felvázolhatja

⁶³⁶ KULISITY 2016, 511.

a felek számára, hogy amennyiben elmarad a megegyezés, előreláthatólag milyen időbeli keretekkel és költségekkel számolhatnak majd,⁶³⁷ kitérhet a bizonyítás esetleges nehézségeire, a vonatkozó jogszabályok és a bírói gyakorlat ismertetésére, a tényállás más jogágakat érintő következményeire, valamint a jogerős ítélet teljesítésével, végrehajtásával kapcsolatos kockázatokra is.⁶³⁸ Az egyeztetés lefolytatása tekintetében a Pp. nem határoz meg részletes szabályokat, ezért a bíró mozgásterére viszonylag széles.

Az egyeztetés eredményétől függően a felek között létrejöhet a megegyezés, és perbeli egyezségeket is köthetnek. Ha az egyezés megfelel a jogszabályoknak, azt a bíróság végzéssel jóváhagyja, ellenkező esetben a jóváhagyást megtagadja, és az eljárást folytatja. A bíróság által jóváhagyott egyezésnek ugyanaz a hatálya, mint az ítéletnek [Pp. 239. § (1) és (3) bekezdés]. Ezen túlmenően a felek közösen kérhetik a per szünetelését, megszüntetését, illetve a felperes akár a keresetétől is elállhat. Megjegyzendő, hogy a felperes az általános szabályoktól eltérően az eljárás bármely szakaszában az alperes hozzájárulása nélkül is elállhat a keresetétől (Pp. 518. §).

A felet a munkaügyi perben általános szabály szerint úgynevezett *tárgyi költségfeljegyzési jog* illeti meg [a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pont], ennek értelmében az illetéket nem kell lerónia a keresetlevélen, valamint a tanúk és szakértők költségeit sem kell megelőlegeznie, azt az eljárás végén a pereszes fél fogja megfizetni.⁶³⁹

Ha a munkaügyi per által érintett munkaviszonyból származó távolléti díj nem haladja meg a jogszabályban [a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet] meghatározott mértéket, a perben félként részt vevő munkavállaló *munkavállalói költségkedvezményre* jogosult. A felet a munkavállalói költségkedvezmény alapján – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a keresetlevél előterjesztésétől kezdve a per egész tartamára, valamint a végrehajtási eljárásra is kiterjedően költségmentesség illeti meg. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók jelentős része számára a munkaügyi per peresztességük esetén is illeték- és költségmentes.⁶⁴⁰ A munkaügyi perben félként részt vevő munkavállaló munkavállalói költségkedvezményre abban az esetben jogosult, ha a per által érintett munkaviszonyból származó bruttó havi átlagkeresete a keresetlevél benyújtásakor; ha a munkaviszony korábban megszűnt, annak megszűnésekor; vagy ha a munkaügyi per a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indult, a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata közlésének időpontjában nem haladja meg – a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett – fenti időpontokat megelőző második év nemzetgazdasági bruttó havi átlagkeresetének kétszeresét [73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §]. A munkavállalói költségkedvezményre vonatkozó adatokat a keresetlevélben kell feltüntetni, illetve ahhoz csatolni kell a szükséges iratokat. A fél jogosultságát a bíróság a csatolt iratok alapján hivatalból vizsgálja. A fellebbezés, illetve a felülvizsgálat ügyében eljáró bíróság – a fellebbezés, illetve a felülvizsgálati kérelem korlátaira tekintet nélkül – hivatalból vizsgálja a munkavállalói költségkedvezményre való jogosultság feltételeinek fennállását (Pp. 525. §).

⁶³⁷ BANKÓ–BERKE–KISS 2017, 782.

⁶³⁸ KULISITY 2016, 510.

⁶³⁹ KULISITY 2016.

⁶⁴⁰ KULISITY 2016.

A fentiekben a munkajogi igényérvényesítés lehetőségeit, valamint a munkaügyi perekre irányadó alapvető fontosságú, különös szabályokat mutattuk be. E rendelkezések jól mutatják, hogy a munkajogi igények érvényesítésére egyfelől számos egymástól jól elhatárolható jogintézmény szolgál, másfelől a polgári eljárásjogon belül a munkaügyi perek elintézése – az azok sajátosságaihoz igazodó, az általánostól több tekintetben is eltérő – különös szabályok létét feltételezi.

25. § A kollektív munkaügyi vita

A kollektív munkaügyi vita fogalma

472. A munkaügyi kapcsolatok világának szereplői között (mindenekelőtt a munkáltatók és a munkavállalói érdekképviselők – főként a szakszervezetek – között) igen gyakoriak a viták, konfliktusok. Mindez az élet része, hiszen a bérezéstől kezdve a munkafeltételek, munkakörülmények, munkarendek mikéntjén keresztül a szakszervezeti jogok terjedelmének értelmezéséig számos kérdésben természetesen különbözik a két oldal véleménye. Ugyanakkor a *két oldal* hosszú távon egymásra van utalva, konfliktusaikat nem mérgesthetik el, sőt azokat célszerű okosan *használni* is: a konfliktusok segítségével – partneri alapú rendezés esetén – ugyanis letisztulhatnak az érdekek, közeledhetnek az álláspontok, javulhat a felek közötti együttműködés. E kollektív természetű vitákat tehát célszerű békésen, lehetőleg tárgyalásos úton, mihamarabb rendezni, nem pedig hagyni eszkalálódni.

A *kollektív munkaügyi vita* alatt olyan érdekvitát értünk tehát, amely a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott), illetve a munkáltató (munkáltatói érdekképviselő) és a szakszervezet vagy több szakszervezet között merül fel, és amely nem minősül jogvitának.⁶⁴¹ Ettől elhatárolandóan *kollektív munkaügyi jogvitáról* akkor beszélünk, ha a vita a kollektív munkajog alanyai között alakul ki, és az Mt.-ből, jogszabályból, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos igény érvényesítésére irányul [Mt. 285. § (1) bekezdés]. A kollektív munkaügyi jogvitában a bíróság hivatott eljárni nemperes vagy peres eljárásban. Ilyen például az az eset, amikor a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordul (Mt. 289. §). A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének, valamint a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek megállapításával kapcsolatos jogvitában is a bíróság jár el, ugyancsak nemperes eljárásban.

A kollektív érdekvita (kollektív munkaügyi vita) körébe sorolható például a kollektív szerződések megalkotása, módosítása körüli vita, a csoportos létszámcsökkentés egyeztetési szakasza, a sztrájk előtti egyeztetés vagy a szakszervezet és az üzemi tanács működési feltételeit érintő vita. A szakirodalom gyakran nevezi a kollektív munkaügyi vitákat mint érdekvitákat úgynevezett *szabályozási vitának* is, hiszen ilyenkor egy jövőbeli norma, jogosultság vagy kötelezettség kialakítása a cél, tipikusan kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban rögzítve.⁶⁴² E viták leginkább adekvát lezárása tehát a megállapodás. A megállapodáshoz viszont gyakran nehéz eljutni, az érintettek közötti közvetlen tárgyalások nem mindig hatékonyak, gyakran megrekednek egy adott ponton. Az ilyen kritikus esetekben – vagy már azok proaktív elkerülése végett – hasznos lehet független,

⁶⁴¹ Bővebben: Kiss 1985.

⁶⁴² Lásd: Halmos–PETROVICS 2014, 250.

szakavatott harmadik felet bevonni a vitarendezésbe. Az efféle békés, bíróságokon kívüli vitarendezés különböző megoldásait szokás az AVR (alternatív vitarendezés) gyűjtőfogalom keretei között emlegetni.⁶⁴³ A különféle AVR-technikák jellemzően gyors, olcsó, partneri alapú, szakszerű és diszkrét eljárásokat kínálnak, ám – mintegy előfeltételként – a felektől alapvetően egy nyitott, konstruktív attitűdöt kívánnak meg. Magyarországon – remélhetőleg csupán egyelőre – „kulturálisan” kevésbé elterjedt a gyakorlatban, hogy a kollektív munkaügyi viták feloldására a felek például közvetítést, döntőbírói eljárást vagy más alternatív vitarendezési eszközt⁶⁴⁴ vegyenek igénybe.⁶⁴⁵

Amint már említettük, a munkaügyi kapcsolatok terén az AVR-eljárások létjogosultsága főként érdekvitákban (szabályozási, célszerűségi, érdekalapú vagy gazdasági jellegű vitákban) érvényesül, azaz amikor bírósági eljárásnak, hagyományos igazságszolgáltatásnak amúgy sem lenne helye. Az érdekvitát az különbözteti meg a jogvitától, hogy itt a jogalap nem képezi vita tárgyát (vagy ilyen kifejezetten nincs is), csak a jogosultság terjedelme (vagy éppen annak kimunkálása), illetve az egyes jogosultságok gyakorlási módja. Az érdekvita hajszálpontos definiálása ugyanakkor szinte lehetetlen; az érdekviták és a jogviták ugyanis aligha határolhatók el egymástól mereven. Az érdekviták szinte mindig bírnak némi jogi kontextussal (illetve feloldásuk során szinte mindig felbukkannak jogi jellegű érvek), a jogviták pedig jellemzően, természetesen érintik a felek érdekeit.

A kollektív munkaügyi vita feloldásának végső eszköze – a békés megoldások csődje esetén – a munkaharc, a munkabeszüntetés, vagyis a sztrájk [lásd az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdését, valamint a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvényt, illetve jelen tankönyv vonatkozó fejezetét].

Az alternatív vitarendezés (AVR) szerepe a kollektív munkaügyi vitákban

473. A klasszikus szakirodalmi tabló szerint az AVR *főbb előnyei* – röviden – a következők: költséghatékonyság, hozzáférhetőség, bürokratikus szabályoktól való mentesség, gyorsaság, szakértelem.⁶⁴⁶ Továbbá említésre érdemes, hogy az AVR-eljárások során az ügy feletti rendelkezés mindvégig a felek kezében marad, ezáltal érvényesülhet a kreativitásuk, a megoldás pedig jellemzően konszenzuális (*win-win*) jellegű lesz, így az önkéntes jogkövetésnek is megnő az esélye. Az AVR-eljárásokban tehát elkerülhető a peres eljárásokban jellemző *győztes-vesztes reláció*, amely serkentőleg hathat a megegyezéssel problémamegoldásra.

A szakirodalom – a teljesség és a korrektség kedvéért – rögzíti az AVR-megoldások lehetséges hátrányait, nehézségeit is. „Minden elemében ideális eljárás nincsen, és ez így van az alternatív vitamegoldás eseteiben is. Számos előnye mellett számolni kell hátrányos vonásaival is, amelyek hatással lehetnek arra, hogy a felek AVR-t választanak, vagy maradnak a hagyományos eljárásoknál. Az AVR árnyoldalait leginkább olyan garanciák hiánya vagy mérsékeltebb fokú biztosítása jelenti, amelyekkel a bírósági eljárás során számolni

⁶⁴³ Angolul: *alternative dispute resolution*, rövidítve: ADR.

⁶⁴⁴ Az AVR-megoldások körében szokás említeni a következőket is: facilitáció; moderáció; *fact finding*; *Early Neutral Evaluation* (ENE) stb.

⁶⁴⁵ Bővebben: RÁCZ 2015a.

⁶⁴⁶ *Franks* nyomán: MACKIE 1991, 2. Lásd még ehhez: RÚZS MOLNÁR 2005, 124–146.

lehet. Vannak azonban az AVR-nek olyan, az imént ismertetett előnyei is, amelyek adott esetben hátrányként jelentkezhetnek. Ezek a következők: 1. önkéntesség; 2. nincs garancia az ügy AVR útján történő befejezésére; 3. a nyilvánosság kizárása; 4. a felek közötti jelentős egyenlőtlenség.”⁶⁴⁷

Fontos kiemelni, hogy az alternatív vitarendezési eljárások a fejlett demokráciákban kiemelkedő szerepet töltenek be. A kollektív munkaügyi viták rendezését támogató AVR-eljárások végső soron a kollektív alku promotálásához járulnak hozzá. Utóbbi pedig voltaképpen nemzetközi jogi kötelezettséget jelent (hazánk számára is). E vonatkozásban kiemelendő a Módosított Európai Szociális Karta⁶⁴⁸ *A kollektív alkuhoz való jog* című – hazánk által is elfogadott⁶⁴⁹ – 6. §-a, amely szerint a kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a felek – egyebek mellett – vállalják, hogy „1. elősegítik a dolgozók és munkáltatók közös konzultációit; 2. ahol szükséges és célszerű, ott támogatják a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és munkavállalói szervezetek önkéntes tárgyalási mechanizmusait annak érdekében, hogy kollektív egyezményekkel szabályozzák a foglalkoztatás előírásait és feltételeit; 3. előmozdítják a munkaügyi viták rendezéséhez szükséges megfelelő békéltető és önkéntes döntéshozatali mechanizmus megteremtését; [...]”. A legutolsóként említett 3. pont elvárása tehát voltaképpen az AVR-mechanizmusok fenntartására irányul. Hasonló követelmény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) dokumentumaiban is több ponton tetten érhető. A 92. számú Ajánlás az önkéntes érdekegyeztetésről és a döntőbíráskodásról (1951; a továbbiakban: Ajánlás) nyomatékosan – bár pusztán puha jogi erővel – javasolja olyan, a nemzeti feltételeknek megfelelő önkéntes érdekegyeztetési mechanizmus rendelkezésre bocsátását, amely segítséget nyújthat a munkaadók és munkavállalók közötti (például ágazati) viták megelőzésében és rendezésében. Az Ajánlás középpontba helyezi az önkéntes döntőbíráskodás intézményét. A 98. sz. egyezmény (1949) – a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról – 4. cikke szerint a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedéseket kell hozni a munkaadói és munkavállalói szervezetek és a munkavállalók, valamint szervezeteik közötti önkéntes tárgyalások teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére. A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. sz. egyezmény (1981) 5. cikk 2. e) pont értelmében a munkaügyi viták rendezésére szolgáló módszereket úgy kell kiépíteni, hogy azok előmozdítsák a kollektív tárgyalásokat. Ezt az egyezményt kiegészítő Ajánlás (163-as, 1981-ből) pedig a kollektív tárgyalások előmozdításának eszközei között javasolja – egyebek mellett – a munkaügyi viták rendezésére szolgáló eljárások akkénti kialakítását, hogy „segítsék a feleket, hogy maguk találjanak megoldást a vitás kérdésekre” (ILO 163. sz. Ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról 8. pont).

Az Mt. szabályai: egyeztetés és döntőbíráskodás

474. A kollektív munkaügyi viták kérdéskörét kifejezetten vázlatosan rendezték az Mt.-ben (XXIV. fejezet, jelenleg mindössze három szakasz: 291–293. §), igen nagy teret engedve

⁶⁴⁷ RÚZS MOLNÁR 2005, 124–126.

⁶⁴⁸ Európa Tanács, Strasbourg, 1996. május 3.

⁶⁴⁹ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről.

az önkéntesség, önszabályozás és kreativitás számára. Az Mt. miniszteri indokolásának eredeti szövege⁶⁵⁰ mindezt ekként fogalmazta meg: „A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak *a felek autonómiájának növelését* tartja szem előtt, és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatására törekedve.” A jogalkotó ezzel mintegy megágyazott annak, hogy az állam – együttműködésben a szociális partnerekkel – joga kívüli, alternatív mechanizmusokkal támogassa a kollektív munkaügyi viták feloldási kultúrájának formálását (lásd alább az MTVSZ-ről írottakat).

Ami a vita alanyait illeti, a jogalkotó a kollektív érdekkonfliktust a szakszervezet és az üzemi tanács, valamint a munkáltató között ismeri el [Mt. 291. § (1) bekezdés]. Megjegyzést érdemel, hogy a gyakorlatban elképzelhető az is, hogy a munkavállalók valamely – esetleg alkalmi – közössége (szakszervezeti háttér nélkül) maga kíván valamely eredményt elérni, és ilyen esetben a vita e munkavállalói közösség és a munkáltató között zajlik.⁶⁵¹ Az efféle alkalmi munkavállalói „koalíció” kategóriáját jelenleg nem szabályozza a jogszabály, noha nem véletlenül szól úgy a sztrájk törvény (1989. évi VII. tv., Sztv.) 1. § (1) bekezdése sem, hogy a munkavállalók maguk is – szakszervezet nélkül – jogosultak a munkabeszüntetés megszervezésére.

Ami a vitarendezési formákat illeti, hiányzik a törvényszövegből az alapvető fogalmak – például: kollektív munkaügyi vita, egyeztetés, békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás – egyértelmű meghatározása. Az Mt.-ben például egyáltalán nem szerepel a békéltetés és közvetítés, szabályozott viszont – igen nagyvonalakban és lényegében eleven gyakorlat nélkül – az egyeztetés és a döntőbíráskodás. Az alábbiakban utóbbi kettő ismertetése következik.

Az *egyeztetés* – mint vitarendezési eljárás – hasonlít a korábban már tárgyalt konzultációhoz [Mt. 233. § (1) bekezdés *b*) pont], ám amíg az egyeztetésnél vitában állnak a felek, addig a konzultációnál nem feltétlenül. Egyeztetés esetén a felek párbeszédet folytatnak, amelyben megállapodás elérésére törekednek. Az egyeztetés mikéntjéről a szereplők maguk dönthetnek. A munkáltatónak és az üzemi tanácsnak, illetve a szakszervezetnek ugyanakkor törvény adta lehetősége van a közöttük felmerült viták feloldására úgynevezett egyeztetőbizottságot alakítani. E bizottság lehet ad hoc (eseti), illetve állandó. Utóbbi esetben az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés rendelkezik róla [Mt. 291. § (1) bekezdés]. Az egyeztetőbizottságba a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet azonos számban delegál tagokat. A bizottság élén független elnök áll [Mt. 291. § (2) bekezdés]. Az elnök a vita feloldását előmozdítja, de semmi esetre sem jogosult annak kifejezett eldöntésére. Az elnök két fő feladata abban áll, hogy a felek által delegált tagokkal konstruktívan egyeztet, illetve a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalja [Mt. 292. § (1) bekezdés]. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik [Mt. 292. § (2) bekezdés]. A bizottság eljárása alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely akár a megállapodást, akár a döntés végrehajtását megakadályozná [Mt. 293. § (3) bekezdés]. Az egyeztetőbizottság kötelező határozata az Mt. logikájában munkaviszonyra vonatkozó

⁶⁵⁰ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.). Általános indoklás 26. pont.

⁶⁵¹ Vö. KULISITY 2016, 512.

szabálynak minősül (Mt. 13. §). Ha valamely fél az egyeztetőbizottság kötelező határozatát nem hajtja végre, a másik fél bírósághoz fordulhat. Említést érdemel, hogy a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény kifejezetten rendelkezik az egyeztetés egy sajátos formájáról, hiszen hétnapos kötelező előzetes egyeztetést ír elő (ügynevezett lehúlési idő), amelyet a feleknek tárgyalással, együttműködve kell tölteniük.

475. A *döntőbíráskodás* (vagy arbitráció) egy olyan formális alternatív vitarendezési eljárás, amely körében a felek tulajdonképpen teljesen – és előre – lemondanak arról, hogy maguk oldják meg a vitájukat, és a döntési jogot egy pártatlan, semleges harmadik félnek adják át. A döntőbíró döntése a felekre nézve kötelező erejű (noha megjegyzést érdemel, hogy az Mt. 13. § csak az egyeztetőbizottság kötelező határozatát sorolja a munkaviszonyra vonatkozó szabály – *jogforrás* – fogalmi körébe, azaz nem tisztázott, hogy más *döntőbíró* felkérése esetén mi a döntés jogi karaktere). Az Mt. szándékai szerint a fentebb tárgyalt egyeztetőbizottság voltaképpen átalakulhat döntőbizottsággá, hiszen a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak arról, hogy az egyeztetőbizottság döntésének alávetik magukat. A döntőbíráskodás igénybe vehető *ad hoc* megállapodás alapján, de a felek tartósan is megállapodhatnak alkalmazásáról kollektív szerződésben vagy az üzemi megállapodásban. Amennyiben a felek megállapodnak a döntőbíró személyében, azt írásba foglalják. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt [Mt. 293. § (1) bekezdés]. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani [Mt. 293. § (2) bekezdés]. A döntőbíró döntése a felekre nézve tehát csak akkor kötelező, ha az alávetés tényét előre, a megállapodásban rögzítették. Amennyiben ez megtörténik, a döntés ellen fellebbezni nem lehet; a döntés végleges és kötelező (*final and binding*).

A döntőbíró igénybevétele alapvetően önkéntes, ám az Mt. két esetben előír kötelező döntőbíráskodást. Az Mt. 236. § (4) bekezdésében és az Mt. 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró hoz a felekre nézve kötelező döntést. A döntőbíró kötelező igénybevétele a felek e tényállásokban keletkező érdekvitájára vonatkozik (EBH2003. 975.). Az első eset arra a tényállásra utal, amikor a munkáltató és az üzemi tanács között vita merül fel az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek tárgyában. A második eset (Mt. 263. §) a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogával kapcsolatos vitára utal. A jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében keletkező vitában tehát szintén döntőbíró hoz mindkét félre kötelező döntést. Az Mt. nem rögzíti a döntőbíráskodás részletes eljárási szabályait, csupán arra utal, hogy a bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná [Mt. 293. § (3) bekezdés]. A döntőbíró egyeztetőbizottságot is létrehozhat.

A döntőbírói eljárás jelenlegi szabályozásának több hiányossága is kimutatható. Például az Mt. nem ad eligazítást abban, hogy ki lehet döntőbíró, és milyen eljárásban kell döntést hoznia. Az is állítható, hogy a döntőbírói eljárás jelenleg csak igen szűk körben kötelező, pedig számos olyan kollektív érdekvita, úgynevezett *mérték és mód* vita létezik a munkaügyi kapcsolatok rendszerében, ahol – az Mt. által szabályozott két esethez hasonlóan – indokolt lehetne e megoldás alkalmazása. Ilyenek például az egyes szakszervezeti jogok – például a helyiséghasználati jog [Mt. 272. § (8) bekezdés] vagy az úgynevezett propagandához való jog [Mt. 272. § (3) bekezdés] – terjedelmével kapcsolatos viták,

a szakszervezeti taglétszám igazolásával, a sztrájk alatti még elégséges szolgáltatással kapcsolatos viták stb. Az is szembeűnő, hogy a kötelező esetekben sincs szankciója annak, ha valamelyik fél nem hajlandó együttműködni a döntőbíró kijelölésében vagy az eljárás során. Továbbá az sem tisztázott, hogy a döntőbíró döntése miként érvényesíthető, illetve hogyan vitatható (ha például jogszabályt sért stb.).

476. A *közvetítés* (mediáció) az Mt.-ben jelenleg nem szabályozott; ami mindazonáltal egyáltalán nem jelenti azt, hogy alkalmazása ne lenne lehetséges. A kollektív munkaügyi viták tekintetében a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény azonban nem alkalmazandó, mivel annak hatálya kifejezetten a polgári jogvitákra terjed ki, érdekvitákra nem. A közvetítéssel rokon AVR-eljárás a békéltetés. A kettő közötti különbség inkább csak elméleti, amennyiben a békéltető szerepében a kommunikációs jellegű feladatok az elsődlegesek. A békéltetés során egy semleges harmadik fél segíti a vitában álló feleket abban, hogy közeledjenek az álláspontok. A békéltető semmiképpen nem dönt, sőt, még megoldási javaslat tételére sem jogosult. A közvetítés célja a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása. Ennek megfelelően a közvetítő feladata, hogy eljárása során pártatlanul, lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint működjön közre a felek közötti vitát lezáró megállapodás létrehozásában. A közvetítő maga is tehet javaslatot a vita megoldásra, de ez nem szükségszerű.

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat

477. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: MTVSZ vagy Szolgálat) célja a kollektív munkaügyi érdekvitában álló felek – így egyfelől a munkáltatók (és érdekképviselőik), másfelől a szakszervezetek, üzemi/közalkalmazotti tanácsok – között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése és helyreállítása, illetve távlatibb igényekkel a hazai munkaügyi kapcsolatok kultúrájának, rendezettségének generális javítása. Az MTVSZ tehát nem más, mint egy európai uniós pályázat keretében a szociális partnerek által – a szakminisztériummal együttműködésben – működtetett, a kollektív munkaügyi érdekviták megoldásának országos, AVR-megoldásokat nyújtó, egységes elvek mentén működő, szakmailag független, ingyenes támogató rendszere.⁶⁵²

A Szolgálat eljárása gyors, ingyenes, szakértői igényű és független. Az eljárás főbb *alapelei* a következők: *önkéntes alávetés* – eljárási szabályok elfogadása, a vitarendezési eljárás választhatósága, *önkéntesség*, *díjmentesség*, együttműködés, függetlenség és semlegesség, felek megegyezésének elsődlegessége, az eljárás nyilvánosságáról való rendelkezés, a szolgáltatások *átjárhatósága*.

A Szolgálat a felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le: békéltetés, közvetítés, egyeztetés, döntőbíráskodás. A Szolgálat legfontosabb szolgáltatását és küldetését – a tanácsadást⁶⁵³ – a felek egyoldalúan is igénybe tudják venni a munkaügyi

⁶⁵² A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, eljárási és magatartási kódexe: www.jogpontok.hu; KUN 2016; SZABÓ 2018, 451–462; KUN 2018b, 257–271.

⁶⁵³ BERKE–BANKÓ–SZABÓ 2017.

kapcsolatokkal összefüggő problémáik, kérdéseik tekintetében.⁶⁵⁴ Az alábbiakban az *MTVSZ Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe* tükrében ismertetjük az egyes vitarendezési eljárások főbb sajátosságait.

478. A *békéltetés* olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek a vita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett békéltetőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kísérli meg. A békéltetés során a Szolgálat eljáró tagja mint békéltető megkísérli közelíteni a felek álláspontját, segíti a probléma értelmezését, megfogalmazza a felek lehetséges érveit, ellenérveit és prioritásait, igyekszik eloszlatni – a rossz tárgyalási, kommunikációs gyakorlat miatt keletkezett – esetleges félreértéseket. A békéltetés célja, hogy a felek közös megegyezéssel zárják le a vitát. A békéltető az eljárásban saját javaslatot nem fogalmaz meg a vita megoldására.

A *közvetítés* olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek a kollektív munkaügyi érdekvita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett közvetítőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kísérli meg, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti. A közvetítői eljárásra a békéltetés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy a Szolgálat eljáró tagja mint közvetítő köteles aktívan részt venni a konfliktus megoldásában. Ennek érdekében konkrét javaslatot dolgoz ki, amelyet megvitatásra felajánl mindkét félnek. Ugyanakkor a közvetítőnek nem feladata a felmerülő javaslatok értékelése, az általa jónak vélt megoldás preferálása. A közvetítő javaslata a felekre kötelező erővel nem bír, e körülményről a feleket az eljárás megindításakor külön tájékoztatni kell.

Az *egyeztetés* során egyeztetőbizottság jár el. Az egyeztetőbizottság elnöke a Szolgálat eljáró tagja. A bizottság tagjai az elnökkel közösen dolgozzák ki azokat a megoldási javaslatokat (alternatívákat), amelyekről dönten kell. A bizottság megalakításához a felek páratlan számban a Szolgálat több tagját is felkérhetik. Az elnök a két fél által delegált tagokkal folytatott folyamatos párbeszéddel segíti elő a megegyezést, de ő maga nem dönt a vitában. Az elnök a felek közötti egyeztetések mellett saját javaslatot is kidolgozhat a felek számára. Az eljárás végén írásban összefoglalja az eredményeket, majd határozatot hoz. Az itt bemutatottaktól eltérően a felek előzetesen írásban alávetethetik magukat a bizottság határozatának. Ilyenkor a bizottság kötelező erejű határozatot hoz. A határozatot a bizottság tagjai és az elnök hozza meg, szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A felek alávető nyilatkozatot az eljárás alatt is tehetnek.

A *döntőbíráskodás* a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan vitarendezési eljárás, amely során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt. A döntőbíró határozata a felekre kötelező. A Szolgálat eljáró tagja a döntőbíró. A döntőbíró eljárása során törekszik arra, hogy a felek a kollektív munkaügyi érdekvitát megegyezés útján rendezzék. Ha a megegyezésre nincs lehetőség, úgy az iratok áttanulmányozása, a felek, szakértők, tanácsadók, illetve a vita eldöntésében érdekelt személyek esetleges meghallgatása után határozattal eldönti a vitát. A felek erre irányuló felkérése esetén a döntőbíró saját döntést nem dolgozhat ki, hanem a felek által kidolgozott végleges ajánlatok közül kell valamelyiket kiválasztania. Ilyenkor a döntőbíró által választott ajánlat alapján kerül sor a határozathozatalra, az ajánlatban foglalt tartalommal. Ilyen tartalmú felkérés hiányában az eljárás során három napig a döntőbíró nem hozhat határozatot, eddig az eljárás

⁶⁵⁴ GYULAVÁRI 2017.

csak a felek megegyezésével zárható le. A döntőbíró ezen időtartam lejártával válik jogosulttá a határozat meghozatalára.

479. Amint már említettük, az MTVSZ *tanácsadást* a kollektív munkaügyi érdekvitában érintett egyik fél felkérésére is nyújt. A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve a feleknek. E körben a Szolgálat különösen az alábbi funkciókat töltheti be: tanácsot ad a felmerült kollektív munkaügyi érdekvita feloldására igénybe vehető vitarendezési eszközökről, segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvita jellegéhez leginkább illeszkedő eljárás kiválasztásához; tanácsot ad a felek közötti jövőbeli kollektív munkaügyi érdekviták feloldására irányuló eljárások kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, megegyezésben történő szabályozásához, véleményezi a felek között már hatályos megállapodások vonatkozó rendelkezéseit; tanácsot ad a felek közötti közvetlen tárgyalásos vitarendezéshez, a kölcsönösen előnyös megegyezés eléréséhez követendő technikákról, stratégiákról; segítséget nyújt a felek közötti kollektív munkaügyi érdekvitában a tényállás objektív felállításához, az irányadó, releváns tények tisztázásához; segítséget nyújt a munkáltatók részére a tervezett döntés végrehajtása esetén az esetleges munkavállalói érdeksérelmek, illetve a kollektív munkaügyi érdekviták elkerülésének lehetséges módjairól; segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvitával érintett érdekek meghatározásához, azonosításához.

Az MTVSZ szervezetileg független, ám része a jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatásnyújtásra irányuló támogatási rendszernek (Jogpontok).⁶⁵⁵ Projektoldalról az MTVSZ – mint rendszer – hét önálló, ám egymással koordináltan funkcionáló Szolgálatként épül fel. A Szolgálat az Észak-Magyarország régió, az Észak-Alföld régió, a Dél-Alföld régió, a Dél-Dunántúl régió, a Közép-Dunántúl régió és a Nyugat-Dunántúl régió területén egy uniós projekt keretében működik. A Közép-Magyarország régió területére vonatkozóan hazai forrásból a Pénzügyminisztérium működteti a Szolgálat hetedik „lábát” (KMR).⁶⁵⁶ A Szolgálat jogi hátterét az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. A Szolgálatok lényegében az egyetem munkajogi tanszékei köré épültek (régiós szervezeti koordinátorok vezetésével), biztosítandó a maximális szakmaiságot, hitelességet és helyi beágyazottságot. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai – munkajogász – hozzáértésre, függetlenségre, a konfliktusok kezelésében való jártasságra és érdemekre kíván garancia lenni (régióként hat-hat ismert munkajogász részvételével). A munkajogász fő névjegyzéket egészíti ki a szakértők (például munkavédelmi, közgazdasági stb.) és a tanácsadók (mediátorok, kommunikációs szakemberek, pszichológusok) két listája, akik bevonásával a jogász (vitarendező) komplex, célzott szolgáltatást tud nyújtani egy-egy – akár összetettebb – ügyben. Az MTVSZ nyilvántartásában szereplő szakemberek közül – a bizalom jegyében – a felek választhatnak vitarendezőt, ugyanakkor a Szolgálatnak arra is vannak eljárási szabályai, ha a felek nem tudnak dönteni a személyi kérdésekben.

⁶⁵⁵ Lásd: www.jogpontok.hu (A letöltés időpontja: 2018. 05. 25.)

⁶⁵⁶ Lásd: https://nfsz.munka.hu/Lapok/nfsz_munkaugyitanacsado.aspx (A letöltés időpontja: 2018. 05. 25.)

A Szolgálat – konferenciáival, fórumaival, kiadványaival,⁶⁵⁷ képzéseivel, széles körű szakmai hálózatával, a munkaügyi kapcsolatok terén aktív egyéb szervezetekkel való konstruktív partnerségeivel stb. – önmagán túlmutató, tevékeny, dinamizáló szerepet kíván játszani a hazai munkaügyi kapcsolatok világában, abban egyfajta progresszív *think tank* funkciót hivatott betölteni. A Szolgálat az érdekvita fogalmát nem dogmatikusan, hanem pragmatikusan értelmezi: azon kollektív természetű vitáknál, ahol – a felek érdekei által motiváltan – felmerül a külső, független fél bevonásának igénye, és nem tisztán jogvitáról van szó, ott a Szolgálat reszponzív módon igyekszik segíteni.

A Szolgálat természetesen nem előzmény nélküli. Hazánkban 1996 óta létezett (2015-ig) a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ), ennek keretei között működtek a közvetítők (ellátva mind a közvetítés, mind a döntőbíráskodás feladatait).⁶⁵⁸ Az Mt. elfogadása után időszerűvé vált az MKDSZ által ellátott feladatok átgondolása, a feladatellátás modernizálása, abban a munkajogi szakértelem növelése, a működés bővítése, a területi alapon való megújulás biztosítása és az alternatív vitarendezés ismertségének erőteljes növelése. Ezek az indokok alapozták meg az MTVSZ kialakítását. Az MTVSZ működésének távolabbi küldetése lenne az is, hogy általánosságban – mintegy tovaryűrűző hatásként – javítsa a magyar munkaerőpiac szereplőinek vitakultúráját, illetve – még tovább menve – a munkaügyi kapcsolatok vitalitását.

⁶⁵⁷ Lásd a Szolgálat *kiskönyvtárát* az alternatív vitarendezést segítő kiadványok formájában: www.munkaugyi-vitarendezes.hu/kiadvanyok (A letöltés időpontja: 2018. 05. 25.)

⁶⁵⁸ Bővebben: Rác 2015b.