

Az érdekviták jellemzői, valamint azok alternatív megoldásának lehetőségei a magyar munkajog rendszerében

tudományos diákköri dolgozat

Jelige: „Lunda”

Tartalomjegyzék

I. FEJEZET

I.1. Előszó.....	4.
I.2. Bevezetés	5.
I.3. A munkaügyi vitákról általában.....	6.
I.3.1. A munkaügyi vita fogalmának elméleti problémái	6.
I.3.2. A munkajogi konfliktus és vita fogalmi elhatárolása	7.
I.3.3. A munkaügyi viták hagyományos felosztása, differenciálásuk alapja	9.
I.4. Az egyéni és a kollektív munkaügyi viták általános jellemzői.....	9.

II. FEJEZET

II.1. A kollektív érdekviták sajátosságai	10.
II.2. Az érdekviták alapvető tartalmi összetevői	11.
II.3. A konfliktus-megoldás jellemző stratégiái és technikái	13.
II.4. A vitarendezési szabályok kialakításának folyamata autonóm szabályozással.....	14.
II.4.1. A pozicionális és érdekalapú tárgyalás	14.
II.4.2. A kollektív szerződés jelentősége az érdekviták megelőzésében, megoldásban	15.

III. FEJEZET

III.1. Az alternatív vitarendezés intézményeinek kialakulása, az eljárások lényege	20.
III.2. A munkaügyi viták alternatív rendezésének módjai	21.
III.3. A Munkaügyi Közvetetői és Döntőbírói Szolgálat	25.
III.4. Az közvetítői eljárás (mediáció) választásának előnyei a bírósági eljárással szemben	27.
III.5. A kollektív munkaügyi viták szabályozása az 1992. évi Munka Törvénykönyvében	30.
III.6. A jogi szabályozás hiányosságai a 2012. évi I. törvényben, javaslatétel azok kiküszöbölésére	32.
 Összegzés	 38.
 Bibliográfia	 40.

„Az ötletes konfliktuskezelés a legértékesebb emberi képességek egyike”

/Stuart Hampshire/

I. FEJEZET

I.1. Előszó

Dolgozatom központi témája a kollektív munkajog alanyai köré épül fel, azon belül a köztük kialakulható érdekviták megelőzése, azok megoldása. A kutatásom célja annak a feltárása és elemzése volt, hogy a kollektív munkajog szereplői között mennyire lehet hatékony az érdekegyeztetés a mai magyar munkajog rendszerben, illetve milyen előnyöket biztosít számukra az alternatív vitafeloldási rendszerek választása a kialakult érdekviták esetében. A kutatás az egyéni vitákra, valamint a jogvitákra nem terjedt ki.

A dolgozatot három fő részre, fejezetre osztottam. Az első fejezetben fogalom meghatározásokra, valamint elhatárolásokra kerül sor. Kifejtem, hogy mit jelent a magyar jogrendszerben az érdekvita kifejezés, mi alapján határolható el a jogvitáktól, illetve hogy hogyan előzhető meg az a felek között. A dolgozat második részében ismertetem a kollektív érdekviták sajátosságait, míg a harmadik fejezetben az alternatív vitarendezés alkalmazásához fűződő előnyök bemutatására törekszem a hazai jogszabályok elemzésével.

Munkám során nem céлом a kollektív érdekviták feloldási rendszereit intézményszerűen ismertetni, mivel a magyar szakirodalom részletesen foglalkozik e témával, sokkal inkább törekszem választ kapni a következő kérdésekre: miként előzhető meg a kollektív érdekviták; miért érdemes a feleknek az alternatív vitamegoldást választani a hosszadalmas bírói eljárás helyett; hogyan lehetne a felek között az érdekegyeztetést hatékonyabbá tenni.

A dolgozatban különös hangsúlyt kap az érdekviták elemzése, mely kiterjed az abban résztvevő felektől kezdve a vita tárgyán át a felek számára kedvező megoldási javaslatokig.

Az érdekviták vizsgálatának középpontjában az a kérdés állt, hogy a magyar munkajogi szabályozás kielégítően biztosítja-e a felek számára a hatékony érdekegyeztetést, illetve az érdekvitáik esetén biztosítja-e a gyors és békés megegyezést, vitájuk feloldását.

A kutatás során feldolgozott szakirodalmi elképzeléseket alapul véve megállapítható, hogy a szerzők mindegyike fontosnak tartja a munkajogi konfliktust és munkajogi vitát elhatárolni egymástól, mivel a vita lényegének meghatározása az, ami elvezet a többi megválaszolandó kérdéshez és az azokra adott eltérő válaszokhoz. A dolgozatban vállalkozom ezen eltérő fogalom meghatározások bemutatására, valamint arra, hogy a szerzőket hogyan determinálja a saját fogalom meghatározásuk a téma többi kérdéseinek megválaszolása kapcsán.

A dolgozat céljaként tűztem ki, hogy kritikai észrevételeket tegyek a magyar Munka Törvénykönyvének a munkaügyi vitákról szóló része kapcsán, ismertessem annak a hiányosságait, valamint hiányt pótló megoldási javaslatokat tegyek.

A munkaügyi viták rendszertani, valamint elméleti megközelítéséhez az irányadó hazai és nemzetközi szakirodalom forrásai használtam: könyvek, cikkek, tanulmányok formájában. A hatályos magyar szabályozást bemutató fejezet alapját a jogszabályok képezik, kiegészítve azokat a hazai szerzők állásfoglalásaival, összehasonlító tanulmányaival.

A dolgozat kutatási módszere részben leíró, részben pedig összehasonlító. Összehasonlítást végeztem egyrészt a magyar szerzők álláspontjai között, másrészt összehasonlítottam a magyar megoldást a fejlettebb országokéval, továbbá a jelenlegi szabályozást a hatályon kívül helyezett szabályozásokkal.

I.2. Bevezetés

Az 1980-as évek közepétől, végétől napjainkig a foglalkoztatásban, a munkahelyeken, a munka világában számos feszültség, konfliktus keletkezett. Egy részük annak volt tulajdonítható, hogy a korábban lefojtott, rejtett konfliktusok manifesztálódhattak, nyílt formában megjelenhettek; más részük abból eredt, hogy az individuális konfliktusok helyett, mellett a kollektív konfliktusokra terelődött a hangsúly (közülük is elsősorban azokra, amelyek a munkaharc legradikálisabb formájának, a sztrájknak, illetve a demonstrációnak a megszervezéséhez vezettek; valamint az újonnan létrehozott participációs intézmények –

üzemi tanácsok – konfliktusaira); további részük pedig azokból az új típusú konfliktusokból állt, amelyeket a gazdasági és társadalmiváltozások generáltak. Ezek főbb csoportjai az átalakulással, privatizációval együtt járó munkahelyi konfliktusok; a létszámleépítést, csoportos létszámleépítést kísérő konfliktusok; illetve a külföldi- és vegyes tulajdonban lévő cégeknél megfigyelhető multikulturális konfliktusok.

A munkahelyeken sokszor igen élesek az olyan "hagyományos" kérdésekben kirobbant konfliktusok, mint például a béremelés mértéke, a szociális juttatások elosztása, a munkafeltételek, munkakörülmények alakulása. Kiemelt jelentőségű, hogy a munkavállalók, valamint a munkáltatók viszonyának szabályozottsága egyre nő, melynek egyik legfőbb oka a munkavállaló gazdasági függése a munkáltatótól.¹ A konfliktusok jelentős része napjainkban is változatlanul az individuális konfliktusok körébe tartozik, s a munkahelyek jelentős részében ma is meghatározó szerep hárul az egyéni érdekérvényesítésre. Az egyéni munkaügyi viták többsége három tárgyra összpontosul: a munka díjazása, a munkaviszony megszüntetése, s a túlmunka végzés díjazása konfliktusaira. Kollektív munkaügyi viták esetében a viták leggyakrabban a működési feltételek körül adódtak, de gyakran megkérdőjeleződött a szervezet legitimitása is, sőt a szervezkedési szabadság megsértésének kérdése is felmerült.²

I.3. A munkaügyi vitákról általában

I.3.1. A munkaügyi vita fogalmának elméleti problémái

Bevezetésképpen megállapítható, hogy a magyar munkajogban a munkaügyi vita fogalmának egyértelmű meghatározása a mai napig nem valósult meg. Addig, amíg a munkajog kollektív relációit a jog nem volt hajlandó elismerni, csak az egyéni jogvita került szabályozásra.³ A munkaügyi vita általános fogalmi elemeinek tisztázatlansága az alábbi következményekkel járt: a kutatások középpontjában álló egyéni jogvitán belül a fő hangsúly azon volt, hogy mely viták és miért nem tekintendők munkaügyi vitának, valamint a kimunkátlanság miatt a

¹BURSTEIN, HERBERT: *Status of the Collective Bargaining Agreement*, The Labor Law Journal, Vol. 2, Issue 12 (December 1951), pp. 902.

²TÓTH FERENC: *Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogy a munkavállalók látják*, <http://econ.core.hu/kiadvany/csopak/5.pdf> (2014.10.09-i letöltés) 175.

³ KISS GYÖRGY: *Munkajog*, Osiris, Budapest 2005. 298.

munkaügyi vita fogalma egybeolvadt a munkaügyi eljárás elemeivel.⁴ Ennek értelmében a munkavégzés során felmerülő konfliktusok közül munkajogi vitának minősülnek azok, amelyek elbírálása a jogalkalmazó szervek- tipikusan a bíróságok, illetve ezen belül a munkaügyi bíróságok- hatáskörébe tartoznak.⁵ Attól az időszaktól kezdve, amikor a munkaügyi kapcsolatok súlypontja egyre erőteljesebben a kollektív viszonyokra helyeződött, kitágultak a munkajogi konfliktus fogalmának határai.⁶

I.3.2. A munkajogi konfliktus és vita fogalmi elhatárolása

A munkajogi viták osztályozásával részletesebben *Weltner Andor* foglalkozott⁷, aki egyrésztől megkülönböztetett egyéni és kollektív munkaügyi vitákat, amelyeken belül előfordulhatnak jogviták és érdekviták. A szerző álláspontja szerint a munkaügyi vitáknak két megnyilvánulási formáját különböztetjük meg, amelyek egymással szoros kapcsolatban állnak. Az egyik csoportba tartoznak az egyéni munkaviszony keretei között megmaradó viták, a másik csoportba sorolhatók az egyéni munkaviszony kereteit áttörő, tömegmértűvé váló összeütközések, a kollektív jellegű viták, amelyek a munkaküzdelem eszközeinek alkalmazására vezethetnek.⁸ Kollektív jellegű jogvita akkor keletkezik, ha a munkáltató nem teljesíti azt a kötelezettségét, amely őt a vállalat kollektívájával vagy annak egy részével szemben terheli, mégpedig a jogszabályok, vagy a kollektív szerződés alapján. A munkafeltételek szabályozásával kapcsolatos vitákat pedig mintegy gyűjtőfogalomként a kollektív jellegű érdekviták csoportjába sorolta.⁹

A munkaügyi vita fogalmi elemeinek vizsgálatakor a legtágabb értelmezést kell alapul venni, valamint ahhoz, hogy egy általános definíciót kaphassunk szükséges magának a vitának a lényegi ismérveit is feltárni. *Herczeg Ferenc* álláspontjával értek egyet, miszerint a vita nem más, mint ellentétes álláspontok kifejezésre juttatása, ellentétes érdekekért folyó szóbeli vagy írásbeli csata. A vita két vagy több személy küzdelme valamely kérdés eldöntésére.¹⁰ A szerző megállapításából az ellentétes álláspontok kifejezésre juttatása az, amit kiindulópontnak tekinthetünk. A vita első fogalmi elemének ebből következően az *álláspontok*

⁴KISS GYÖRGY: *A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás fogalmának néhány elméleti problémája Jogtudományi közlöny*, 1981. (36. évf.) 6. sz. 510-518.

⁵ KISS: *Munkajog*, i.m. 298.

⁶ KISS: *Munkajog*, i.m. 299.

⁷ Lásd bővebben: WELTNER ANDOR: *A magyar munkajog II. kötet*, Tankönyvkiadó, Budapest 1962. 243-245.

⁸ WELTNER ANDOR: *A magyar munkajog II. kötet*, Tankönyvkiadó, Budapest 1962. 237.

⁹ KISS GYÖRGY: *A munkaügyi vitáról*, *Dolgozatok az állam- és jogtudományok köréből* (1981) 243-291.

¹⁰ KISS GYÖRGY: *A munkaügyi vitáról*, i.m. 246.

*különbözőségét*tekinthetjük, ami azonban a vita kialakulásának nem elégséges feltétele. Abban az esetben ugyanis, ha ezek az elérő álláspontok nem kerülnek felszínre, érdemben nem beszélhetünk vitáról. A vita kialakulásához szükséges, hogy az eltérő álláspontot képviselő felek között valamilyen *kapcsolat* álljon fenn, amely az egyéni viták esetén jogviszony, méghozzá munkajogviszony lehet, kollektív konfliktus esetén viszont nem feltétlenül jogviszonyról van szó. A kollektív jogvita néhány esetében a felek közötti kapcsolatot szintén jogviszony teremti meg (kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás révén), de a kollektív érdekvita tekintetében valamelyik fél munkaviszonyra irányuló szabályban rögzített joga, illetve kötelessége válthatja ki a konfliktust, illetve ilyen kiváltó ok lehet a felek együttműködési kötelezettsége.¹¹ Az együttműködési kötelezettség megsértését jelenti a Kúria állásfoglalása szerint a tájékoztatáshoz fűződő jog megsértése. Sor kerülhet erre például abban az esetben, ha a szakszervezet a munkáltatónál bértárgyalást kezdeményez, és egyben tájékoztatást kér a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő szociális, gazdasági érdekeivel kapcsolatban, azonban a munkáltató a kért adatszolgáltatást nem teljesíti.

12

A vita azonban csak akkor válhat teljessé, ha az információt kapó fél a *másik fél tudomására hozza*, hogy ő ellentétes álláspontot képvisel.¹³ Kiss György a vita fogalmi elemei közé csak az előbb ismertetett három tényezőt sorolja, álláspontja szerint azon cselekmények, melyek a már kialakult vita valamilyen módon történő feloldását hivatottak szolgálni nem tartoznak a vita fogalmi elemei közé.¹⁴

A konfliktushoz képest a vita szűkebb hatályú és konkrét felek között zajlik, továbbá a vita tárgyának megfelelően körülhatolhatónak és relevánsnak kell lennie.¹⁵ Munkaügyi viták esetében szintén feltétel, hogy a felek ellentétes álláspontot képviseljenek, és ezt a másik tudomására hozzák. Ahhoz hogy a vita kialakulhasson, szükséges, hogy a felek közötti legyen egy *alapjogviszony*, a vita tárgya pedig ezzel a jogviszonnyal összefüggésben legyen. A munkaügyi vita további specialitása a vita alanyainak munkáltatói illetve munkavállalói pozícionáltsága. Legtágabb értelmezésben tehát minden konfliktushelyzet

¹¹ RÁCZ ZOLTÁN: *A munkajogi viták megoldásának rendszerei eljárási szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra*, PhD Értekezés, Miskolc, 2003. 9.

¹² Kúria Mfv. 10666/2013/3. Tájékoztatáshoz fűződő jog megsértése

¹³ KISS: *A munkaügyi vitáról*, i.m. 234-260.

¹⁴ KISS: *A munkaügyi vitáról* i.m. 248.

¹⁵ BATHELT SÁNDOR: *Munkaügyi kapcsolatok jogi esetei: A kollektív munkaügyi vita jogi szabályainak alkalmazhatósága a gyakorlatban*, Humánpolitikai szemle, 1999. (10. évf.) 5. sz. 33-49.

munkaügyi vitának minősítendő, amelyek során az ellentétes álláspontokat a vitákban résztvevők munkáltatói, illetve munkavállalói minőségükben képviselik.¹⁶ Az alapjogviszony egyéni viták esetén munkajogviszony; kollektív viták esetén nem mindig jelenik meg jogviszony formában, csak kollektív jogvitáknál, amelyet a kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás teremt meg. Kollektív érdekviták esetén vagy az egyik fél jogszabályban, illetve egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített kötelessége indukálja a konfliktust, vagy a felek jogszabályon alapuló együttműködési kötelezettsége.¹⁷ A munkaügyi vita tehát nem öleli fel a munkahelyi konfliktusok összességét- például a munkavállalók egymás közötti, egyéni konfliktusait. A munkaügyi vita továbbá azért sem azonos a munkaügyi konfliktusokkal, mert nem terjed ki a látens munkaügyi konfliktusokra sem.¹⁸

I.3.3. A munkaügyi viták hagyományos felosztása, differenciálásuk alapja

A munkaügyi viták kategorizálása során a legáltalánosabb a munkajogtudományban a szereplők számossága és szervezettsége alapján a kollektív és az egyéni vitáknak a megkülönböztetése, valamint azok jellege szerint jogviták és érdekviták elkülönítése, azonban e fogalmak egységes értelmezéséről már nem beszélhetünk.¹⁹ Ez a felosztás nem található meg minden ország munkajogában, köztük Magyarországon sem. Mivel a munkaügyi viták esetében az alanyi kör állandó, a differenciálás alapja a vita tárgya szerint lehetséges. A tárgyak alapulvételével lehet a munkaügyi vitákat osztályozni jogvitákra és érdekvitákra, azonban ha a vita alanyait itt is figyelembe vesszük, akkor tehetünk további különbséget egyéni és kollektív viták között. A differenciálásnak tehát több szintje lehetséges.²⁰

I.4. Az egyéni és a kollektív munkaügyi viták általános jellemzői

Az egyéni és a kollektív viták, valamint ezen viták érdek és jogvitákra való felosztásával többek közt Roger Blanpain foglalkozott. Tanulmányában hat EEC-ország²¹ professzora által írt nemzeti tanulmányt foglalt össze a viták megelőzése és rendezése témakörében. A

¹⁶ KISS: *A munkaügyi vitáról* i.m. 252.

¹⁷ KISS GYÖRGY: *Munkajog*, Osiris, Budapest 2000. 206.

¹⁸ VÁMOS ISTVÁN: *Munkaügyi viták* (in: *Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései 1997*. Budapest, ÉT. Szerk.: Berki Erzsébet) 70.

¹⁹ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA: *A magyar munkajog II.*, Vince Kiadó, 2000. 179.

²⁰ KISS: *A munkaügyi vitáról*, i.m. 234-260.

²¹ Belgium, Németország, Olaszország, Franciaország, Luxembourg, Hollandia

tanulmányban fogalom meghatározásra, az érdekviták alapvető elemeinek elemzésére, és a felek megállapítására kerül sor. A magyar terminológia megfelel a tanulmányban leírtaknak, mely a viták osztályozását és csoportosítását ugyanazon elvek szerint rögzíti. Az egyéni és kollektív viták szerinti megkülönböztetés a valóságban azonban nem mindig releváns. Például Németországban és Belgiumban a munkaügyi bíróságok egyaránt eljárnak egyéni és kollektív vitáknál is. A megkülönböztetés határai Franciaországban szintén elmosódtak.²² Németországban az érdek és jogviták között van egy alapvető különbség: a jogvitákat a bíróság elé kell vinni, ami döntőbíráskodást jelent, az érdekvitákat pedig a felek közötti megállapodások oldják meg, mely megoldási módszereket a felek által megkötött kollektív szerződések tartalmazzák. Olaszországban a kollektív jogviták ismeretlenek a bíróságok előtt, Belgiumban pedig az alapvető megkülönböztetésnek nincs semmilyen tényleges hatása.²³

II. FEJEZET

II.1. A kollektív érdekviták sajátosságai

A munka világának szereplői, a munkáltató, a munkavállalók érdekképviselői szervezetei különböző érdekek hordozói, ebből fakadóan időnként egymásnak ellentmondó, egymást kizáró törekvéseket, akaratot képviselnek. Az így kialakuló érdekvitában a jogszabályok nem igazítanak el, legfeljebb a követendő eljárásokat, magatartásokat lehet szabályokban előírni. Kollektív munkaügyi vita tárgya lehet a korábbi szabályozás megváltoztatása, például a kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, vagy új szabályok meghatározása. Jellegzetes konfliktusterep például a bérezés, vagy a különböző szociális juttatások mértékének meghatározása. Az eltérő érdekek miatt e kérdések eldöntését gyakran konfliktusok előzik meg. Érdekviták esetén a felek eltérő hatalmi súllyal állnak egymással szemben, mely megnehezítheti a békés vitarendezést, amennyiben a munkáltató élve erőfölényével nyomásgyakorló eszközöket vet be. Ezzel szemben a munkavállalók fegyvere a nyilvánossághoz fordulás lehet, mely megnyilvánulhat demonstrációk, sztrájkok szervezésében. Ezek a konfliktusok a szociális partnerek közötti viszonyt megronthatják,

²² Lásd bővebben : BLANPAIN, ROGER: *Prevention and Settlement of Collective Labour Disputes in the EEC Countries - Part I - A Comparative Study*, Industrial Law Journal, Vol. 1, Issue 2 (1972), pp. 80.

²³ BLANPAIN: i.m. 74-83.

gyakran elmergesíthetik. Az ilyen konfliktusok tárgyalásos megoldásának szabályozott formája a kollektív munkaügyi vita.²⁴

Kollektív (érdek) vita esetén a jogi helyzet általában a felek között nem vitatott, azonban attól valamelyik fél új megállapodással el kíván térni. A kollektív munkaügyi vitában jóval kiegyenlítettebb lehet a vitában álló felek felkészültsége anyagi háttere, s így érdek érvényesíthető lehetősége is, mint egyéni jogvitában. A munkavállaló az üzemi tanács, vagy a szakszervezet segítségével nem marad egyedül, a munkáltató is szívesebben tárgyal hasonlóan felkészült emberekkel, valamint a szakszervezettel kötött kollektív szerződés a munkáltató számára is kiszámíthatóságot jelent.²⁵

II.2. Az érdekviták alapvető tartalmi összetevői

1. Kollektív munkaügyi vitának csak a jogvitának nem minősülő vita tekinthető.²⁶

Jogvitának minősül, ha a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az Mt-ből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az Mt-ből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesíti.²⁷

2. A vita alanyai

a.) A munkáltató

Munkáltató az a jogképes személy (tehát munkaviszony alanya lehet, jogokat szerezhets és kötelezettségeket vállalhat), aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.²⁸ Természetesen ezt a szűk fogalmat más jogszabályok tovább bővítik további kötöttségekkel, feltételekkel, például bizonyos esetekben cégbírói bejegyzés szükséges a jogalanyisághoz.

b.) A szakszervezet

Az Mt. megfogalmazása szerint²⁹ szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelyek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet pedig az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult

²⁴ VÁMOS: i.m. 72.

²⁵ KÁNTORRAJMUND: *Közvetítések kollektív munkaügyi vitákban*, Esettanulmány válogatás az MKDSZ tevékenységéről, 2003.

²⁶ BATHELT SÁNDOR: *A munkaügyi vita fogalma II.*, Munkaügyi Szemle, 1999. (43. évf.) 4. sz. 24-28.

²⁷ Mt. XXIV. Fejezet

²⁸ Mt. 33. §

²⁹ Mt. 270.§ (2) a)

szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. A szakszervezet csak annál a munkáltatónál gyakorolhatja jogait, ahol legalább minimális szervezettséggel rendelkezik. A szakszervezet valamennyi munkavállaló érdekében fejti ki tevékenységét, ám képviseleti joga csak tagjai vonatkozásban érvényesül. A képviseleti jog egyik része a munkáltatóval vagy annak érdekképviseleti szervezetével szembeni érdekképviselet, amely a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet-és munkakörülményeiket érintő jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatosak. Ettől el kell különíteni a bíróság, illetve más hatóság előtti jogi képviselést, amely csak meghatalmazás alapján, a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából végezhető³⁰³¹

c.) Üzemi tanács

Az üzemi tanács rendeltetése az, hogy a munkavállalók számára betekintést és bizonyos körben befolyást biztosítson a munkáltató döntéshozatali folyamataiba. Az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre szolgáló intézmény³² Az üzemi tanács további feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése is.³³ Az üzemi tanács azonban beavatkozó jellegű intézkedést nem tehet, érdemi jogosítványa nincs a munkáltatóval szembeni fellépésre. Jogköre a munkáltatóval való egyeztetésre, konzultációra terjed ki.

Az Európai Szociális Charta 5. cikkelye a munkavállalók és a munkáltatók számára egyaránt biztosítja az érdekeik védelmére irányuló egyesülési, szervezet-alapítási szabadságot, a 6. cikkely pedig, hogy az érdekartikulálásra megalapított szervezetek egymással kollektív tárgyalásokat folytassanak és érdekkonfliktusaikat kollektív szerződéssel feloldják.³⁴

3. A vita tárgya

A kollektív munkaügyi vita tárgyának a munkaviszonnyal összefüggésben kell lennie. A vita tárgyának pontos meghatározása, a probléma körülhatárolása alapfontosságú. Ha a felek nem határozzák meg pontosan a vita lényegét, annak megoldása már a vita kezdetén kudarcra lehet ítélve. Tág értelemben minden olyan vita, konfliktus kollektív munkaügyi vitának

³⁰ Mt. 272.§ (6), (7)

³¹ MUNKAJOG, Szerk.: Gyulavári Tamás, ELTE Eötvös Kiadó Budapest 2012. 460.

³² Mt. 235.§ (1)

³³ Mt. 262.§ (1)

³⁴ PRUGBERGER TAMÁS: *A kollektív munkajog és a munka közjoga magyar szabályozásának igazodása az Európai Unió normarendszeréhez*, Magyar jog, 2002. (49. évf.) 9. sz. 527-532.

minősíthető, amelyben a vita alanyai az előző pontban meghatározottak és a konfliktus közöttük valamilyen joggal, illetve kötelezettséggel kapcsolatos, amely a munkaviszony alapján megilletné őket.³⁵

II.3. A konfliktus-megoldás jellemző stratégiái és technikái

Dolgozatomban törekszem választ kapni arra a kérdésre, hogy a felek miképpen egyeztetethetik érdekeiket még a konfliktus-helyzet kialakulása előtt. Bár az érdekellentéteket megelőzni nem lehet, véleményem szerint a hatékony érdekegyeztetés hathatós segítség lehet az érdekviták megelőzésében.

A rendezett munkaügyi kapcsolatokkal és érdekegyeztetési tapasztalatokkal rendelkező partnerek konfliktusaikat a leggyakrabban *alkuval* és kompromisszumokon nyugvó megállapodással igyekeznek megoldani. A stratégia lényege, hogy a saját érdekeiket és akaratukat igyekeznek érvényesíteni, de tudomásul veszik azt, hogy a konfliktus megnyugtató rendezése csak úgy lehetséges, ha olyan megoldás születik, amelyben a partner érdekei is megjelennek. Az alkun és a kompromisszumon nyugvó megállapodás előnye, hogy nem „vagy-vagy” formában merülnek fel a kérdések és viszonylag széles sávban egyezkednek a felek. Lehetséges hátrányai, hogy a jobb tárgyalási pozícióban lévő fél olyan mértékben is érvényesítheti esetenként akaratát, hogy az eredményt a partner „legyőzöttként” veszi tudomásul. Az is lehetséges, hogy a tárgyalás folyamatában egy ponton megmerevednek az álláspontok, a vita elmérgesedik, és pusztá erőpróbává válik.

A konfliktuskezelésnek az a módja, amit a szakirodalomban az ún. „*nincs vesztes, nyer-nyer*” problémamegoldó stratégiánál³⁶ a konfliktust a partnerek úgy próbálják megoldani közösen, hogy annak eredménye mindkettőjük számára előnyös legyen. Például úgy, hogy egy új munkaszervezési módszer bevezetésével, amely hatékonyabb, de a munkavállaló szempontjából valamilyen oknál fogva terheesebb a korábbinál, olyan ellentételezést nyújt a

³⁵ LEHOCZKYNÉ: i.m. 181.

³⁶WEATHERSPOON, FLOYD D.; ISAAC, KENDALL :*Resolving Race Discrimination in Employment Disputes through Mediation: A Win-Win for All Parties* [article] American Journal of Mediation, Vol. 5.,
RICE, EDWARD J. JR: *Presuit Mediation: A Win-Win Situation for Everyone* [comments] Defense Counsel Journal, Vol. 63, Issue 1 (January 1996), pp. 5-9 63 Def. Counsel J. 5 (1996)

munkáltató más területen, például a jövedelemben, hogy megérje támogatni az elképzelést. Ez a módszer a felek kölcsönös bizalmán alapul, mivel csak az érdekek és motivációk teljes feltárásával lehet működőképes. Ez a módszer feltételezi azt, hogy az érintett feleknek jelentős közös érdekeik vannak és fontos számunkra a tartós együttműködés és a kölcsönös bizalmon alapuló jó kapcsolat.³⁷

II.4. A vitarendezési szabályok kialakításának folyamata autonóm szabályozással

II.4.1. A pozicionális és érdekalapú tárgyalás

A tárgyalások során a felek megpróbálják saját érdekeiket érvényesíteni, azonban a felek tisztában vannak azzal, hogy közös érdekükben áll az akciók³⁸ elkerülése, az alku megkötése.³⁹ A viták rendezésének két alapvetően eltérő modelljét különböztethetjük meg. A *pozicionális alapú tárgyalás* fontosabb jellemzői közé tartozik, hogy az alku tárgyát képező javak korlátozottak, a felek e javakon történő osztozkodásban maximalizálni akarják hasznukat, amelyek során érdekeik kizárják egymást. A felek ellenfélnek tekintik egymást, s az egyik fél nyeresége éppen megegyezik a másik fél veszteségével.⁴⁰

Az *érdek alapú tárgyalások* elsődleges célja, hogy a résztvevő felek érdekei és szükségletei a lehető legteljesebb mértékben megvalósuljanak, kielégüljenek. Lényege, hogy a felek közösen, egymás partnereiként igyekeznek megoldani az előttük álló közös problémát. A tárgyalások során a résztvevő felek együttműködő partnerek, nem ellenfelei egymásnak. A cél olyan megoldás kell, hogy legyen, amellyel mindkét fél győztes lehet - ún. „win”-„win”

³⁷ VÁMOS: i.m. 78-79.

³⁸ A sztrájk csak kollektív vitában alkalmazható, míg a többi direkt akció jogvitához és kollektív vitához is kapcsolódhat. Az akciók szervezése alapvetően a kollektív viták jellemzője.

LUXNÉ VINCZE JUDIT: *Munkaügyi kapcsolatok, konfliktuskezelés és érdekvédelem* 11.

(www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fww.zskf.hu%2Fimages_uploaded%2F4f6c55c0e1d96.pdf&ei=oU14VL2fNariywP20YKADw&usg=AFQjCNF-MgH5rY7_L_3aCV9-5P7lvaeiRg&sig2=g51OQEGMIYOAKHnHVk534Q&bvm=bv.80642063,d.bGQ&cad=rja 2014.11.10.)

³⁹ TATÁR IRÉN: *A munkaügyi kapcsolatok szabályozása a magyar munkajogban (Kollektív munkajog)* Novotni Alapítvány, Miskolc 1996. 18.

⁴⁰ KRÉMER ANDRÁS: *Pozicionális és érdek alapú tárgyalás* In: TÓTH PÁL PÉTER (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Püski. Budapest, 1999. 43-46.

megoldás⁴¹-, így a kölcsönös meglelégedésre létrejött megállapodások könnyebben megtarthatók, a felek viszonyát javítják.⁴²

Ahhoz, hogy a tárgyalás eredményesen, megoldással záruljon, a feleknek nyitottnak kell lenniük a másik fél álláspontja iránt, egyik fél sem ragaszkodhat mereven eredeti elgondolásaik érvényesítéséhez, ami egyáltalán nem jelenti azt, hogy ezzel az érdekeik érvényesítéséről mondanának le.⁴³

II.4.2. A kollektív szerződés⁴⁴ jelentősége az érdekviták megelőzésében, megoldásban

Az egyik legfontosabb szakszervezeti jogosultság a kollektív alkuhoz való jog, amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése garatál. A kollektív szerződés kialakulása a 19. század közepére tehető. Az ipari forradalom nyomán a megerősödő munkásmozgalmak úgy tudtak eredményeiknek tartósan érvényt szerezni, hogy azokat a munkáltató által is elismert írásos formába foglalták. Ahogy magukat a munkásmozgalmakat, szerveződéseket, úgy az ilyen megállapodásokat is törvényi szinten tiltotta az állam. A kollektív szerződések kötelező erejének állami elismeréséhez a munkáltatók támogatására is szükség volt. A kollektív szerződések mai jelentőségüket az ún. átalakító erő elismerésével szerezhették meg, ami azt jelenti, hogy az egyéni munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétes rendelkezései semmissek, helyébe a kollektív szerződés lép. A munkafeltételek hatékony egységesítésénél kiemelkedő fontosságú, hogy a kollektív szerződés a hatálya alá tartozó munkáltató minden munkavállalójára terjedjen ki. A kollektív szerződéssel a felek saját, helyi vagy ágazati igényeikhez igazíthatják, konkretizálhatják a törvényi előírásokat. A kollektív szerződés az önszabályozás fontos eszköze, amely kiegészíti a jogi előírásokat, illetve – diszpozitív rendelkezések esetén- eltérő, a speciális igényekhez igazodó szabályozást tartalmaz.

⁴¹WEATHERSPOON, FLOYD D.; ISAAC, KENDALL : *Resolving Race Discrimination in Employment Disputes through Mediation: A Win-Win for All Parties*[article] American Journal of Mediation, Vol. 5, pp. 111-128

⁴² RICE, EDWARD J. JR: *Presuit Mediation: A Win-Win Situation for Everyone* [comments] Defense Counsel Journal, Vol. 63, Issue 1 (January 1996), pp. 5-9 63 Def. Counsel J. 5 (1996)

⁴³ KRÉMER: i.m. 50-52.

⁴⁴ A kollektív szerződés kötelező erejű, bírói úton kikényszeríthető norma. Annak rendelkezéseit alkalmazni kell az azt kötő munkáltató valamennyi munkavállalójának egyedi munkajogviszonyára, függetlenül attól, hogy tagja volt-e a szerződést kötő másik félnek, a szakszervezetnek, illetve, hogy a megkötéskor munkajogviszonyban állt-e a munkáltatóval. TATÁR i.m. 22.

Az 1992. évi Mt. esetében a főszabály a *relatív diszpozitivitás*⁴⁵, azonban a jelenlegi szabályozásnál a főszabály a kétoldalú, *abszolút diszpozitivitás*⁴⁶ lett. Az Mt. és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonya jelenősen változott, az Mt. második és harmadik részében foglalt szabályoktól a munkavállaló előnyére és hátrányára is el lehet térni.⁴⁷

Magyarországon a vállalkozási szférában a rendszerváltást követően a kollektív tárgyalások és megállapodások sajátos -részben a munkajogra, részben a felek egyezségén nyugvó- kettős modellje alakult ki, ami a bérekről folyó tárgyalásokat és a megállapodásokat, illetve a munkaviszony egyéb elemiről való tárgyalásokat és megállapodásokat illeti. A vállalkozási szférában a béreken túl a munkaviszony egyéb elemeiről decentralizált, vállalati súlypontú kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer keretében folyik az alku.⁴⁸ Az Országos Érdekegyeztető Tanács megszüntetése után létrehozott Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács döntéseinek nincs kötelező ereje⁴⁹, az érdekegyeztetés kétoldalú, működésében az állam nem vesz részt harmadik félként. (A kötetlen kétoldalú érdekegyeztetési rendszerek klasszikus és tiszta formája a német megoldás, ahol állami részvétel nélkül, illetőleg közvetítés nélkül az érdekegyeztetésben csak a koalíciós partnerek, vagyis a munkáltatók szövetségei és a szakszervezetek vesznek részt az érdekegyeztetési tárgyaláson.⁵⁰ Ebből következik, hogy a Tanácsnak nincs jogosítványa arra, hogy az olyan témákról, mint a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a munkaidő, stb. tárgyalásokat folytasson, illetve megállapodásokat hozzon tető alá. Az ilyen témákban a Munka Törvénykönyvének előírásai az irányadók, illetve az ágazati, vállalati kollektív tárgyalások és megállapodások, mégpedig

⁴⁵ Összegezve az 1992. évi Mt. szabályozási megoldását lényegében az látható, hogy a munkaviszonyra vonatkozó, a jogforrási hierarchiában alacsonyabb szinten elhelyezkedő szabály a munkavállaló javára térhetett el a magasabb szintűtől. BERKE GYULA: A "Kógencia és diszpozitivitás - Eltérő szabályozási lehetőségek az új munka törvénykönyvében" című tanulmány

<http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/kogencia-es-diszpozitivitas-az-uj-mt-ben> (2013.10.21-i letöltés)

⁴⁶ A jogalkotó bővíteni kívánja az ún. kontraktuális (megállapodásos alapú) jogforrások szabályozó szerepét és ennek érdekében a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre. A korábbi jogforrási rendszerhez képest alapvetően új elemként azt látta indokoltnak a jogalkotó, hogy az Mt. szabályainak általános természetét a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívként határozza meg. BERKE i.m.

⁴⁷ Munkajog, Szerk: GYULAVÁRI Tamás i.m. 483- 485.

⁴⁸ HÉTHY Lajos: Az ágazati kollektív megállapodások és a munkajog Munkaügyi szemle, 1999. (43. évf.) 12. sz. 10-13.

⁴⁹ A Tanács célja: a gazdaság és a társadalom fejlődését érintő átfogó ügyek, a kormányzati cikluson átívelő nemzeti stratégiák megvitatása, valamint a harmonikus és kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés, illetve az ehhez illeszkedő szociális modellek, kidolgozásának és megvalósításának előmozdítása céljából történő konzultáció, javaslattétel és tanácsadás. NGTT SZMSZ <http://www.ngtt.hu/dokumentumok.html> (2013.10.21-e letöltés)

⁵⁰ PRUGBERGER TAMÁS: Az érdekegyeztetés rendszere a fejlett polgári államokban Közép-Kelet-Európában és Magyarországon, Magyar jog, 1995. (42. évf.) 12. sz. 719-726.

oly módon, hogy a jogszabályi előírásoktól a jelenlegi szabályozás szerint a törvény mindkét irányban eltérést enged a felek számára. A kollektív alku célja az üzleti feltételek stabilizálásán túl a tisztességes munkafeltételek biztosítása⁵¹, azonban az, hogy a kollektív szerződés létrejön-e vagy sem, alapvetően a partnerek szervezetségén és érdekeltségén múlik.⁵²

A kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyvének XXII. fejezete tartalmazza. Kollektív szerződést csak a munkáltató (*vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet*) és a szakszervezet köthet, melyek erejét és megfogalmazódott céljait a kollektív szerződések tükrözik,⁵³ amennyiben a szakszervezet erőteljes, jól megalapozott, a tagok igényeinek megfelelően jár el.⁵⁴ A szakszervezet kollektív tárgyalásokat folytat, illetve alkalmi munkaleállásokkal kívánja a bérek, valamint a béren kívüli juttatások tekintetében az alku megkötését, továbbá védelmezni a munkavállalókat a tisztességtelen bánásmóddal szemben.⁵⁵ Szakszervezeti oldalon szigorú feltétele van a kollektívszerződés-kötési jogosultságnak: a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek közül csak az jogosult a kollektív szerződést megkötni, amelynek a munkavállalók legalább tíz százaléka a tagja. Ha munkáltatói érdekképviselői szervezet a másik fél, a szakszervezet taglétszáma a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát el kell, hogy érje. Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, csak együttesen jogosultak a kollektív szerződést megkötni. A törvényben nem szerepel a reprezentativitás fogalma, a kollektívszerződés-kötési jogosultság nem függ az üzemi tanácsi választásokon elért eredménytől, és megszűnik a szakmai reprezentativitás is. A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.⁵⁶

A felek a legtöbb jogrendszerben szabadon állapíthatják meg azokat az intézményi kereteket és mechanizmusokat, amelyek között a vitákat legcélszerűbben rendezhetőnek látják.

⁵¹ BURSTEIN, HERBERT: i.m. 903.

⁵² HÉTHY: i.m. 10.

⁵³ GETMANT JULIUS G: *Labor Arbitration and DisputeResolution*, Yale Law Journal, Vol. 88, Issue 5 (April 1979), pp. 916-949.

⁵⁴ FELLER, DAVID E.: *A General Theory of the Collective Bargaining Agreement*, California Law Review, Vol. 61, Issue 3 (May 1973), pp. 663.

⁵⁵ CHARLES B. CRAVER: *The Use of Alternative Dispute Resolution Techniques to Resolve Public Sector Bargaining Disputes*, Ohio State Journal on Dispute Resolution, Vol. 28, Issue 1 (2013), pp. 60.

⁵⁶ <http://www.liganet.hu/page/88/art/6379/akt/1/html/a-kollektiv-szerzodes-az-uj-mt-ben.html> (2013. 09. 27-i letöltés)

Minthogy a kollektív munkaügyi viták rendezésére vonatkozó szabályok kialakításának jelentős része ebből következően a kollektív szerződésekre hárul, így a munkaügyi kapcsolatok, és különösen a kollektív tárgyalások sajátosságai lényegileg befolyásolják a munkaügyi viták rendezésére irányuló szabályozás tartalmát és minőségét.⁵⁷ Az érdekvitát megállapodással lezáró kollektív szerződésben a felek egyrésztől feloldják az aktuálisan felmerülő érdekvitát azzal, hogy megfogalmazzák az egyéni munkaviszonyra jövőben alkalmazandó szabályokat, másrésztől lefektetik a kapcsolatrendszerük alapvető szabályait.⁵⁸ A munkáltató és a munkavállaló, mint a munkajogviszony alanyai között objektíve létezik egy érdekkülönbség, amely tény már önmagában feszültséget és konfliktust indukál. A munkaügyi kapcsolatoknak a történetileg kialakult jelentősége éppen abban áll, hogy próbálják megelőzni az érdekkellentétből származható konfliktusokat, azok súlyát és élet minél inkább csökkenteni, illetve a már kialakult konfliktusból származó vitákat feloldani a két (vagy több) fél közötti konszenzus megteremtésével, az együttműködés helyreállításával. A felek közötti érdekkülönbség miatti konfliktushelyzeteket az egymás közötti tárgyalások útján kell rendezni. A tárgyalásoknak elsősorban külső fél beavatkozása nélkül kell megtörténnie, hiszen egyrésztől a felek ismerik legjobban saját problémáikat, helyzetüket, lehetőségeiket, és amennyiben ez mégsem hozza meg a várt kompromisszumos megoldást, akkor hívják segítségül a harmadik felet, aki (amely) vagy semlegessége, vagy szaktudása, gyakorlata következtében tudja a feleket a vita lezárásához eljuttatni.⁶⁰

A vitakezelés tekintetében általános szabályozási tendencia, hogy a felek –a kollektív alku történeti rendeltetésének megfelelően - a kollektív szerződéseikben elkötelezik magukat a vitáik békés, tárgyalásos (és nem munkaharcos) megoldása mellett.⁶¹ A kollektív szerződések tehát azon túl, hogy megállapítják a munkavégzés feltételeit és körülményeit, számos esetben

⁵⁷ NACSA BEÁTA- *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, PhD értekezés, Budapest 2009. 28.

⁵⁸ SZTRÁJKTV. 3. § (1) d. pont

⁵⁹ Hazánkban a sztrájkjog szabályozása kétszintű. Egyrészt az Alaptörvény XVII. cikke rendelkezik a sztrájkról. Az Alaptörvény akként rendelkezik, hogy a „Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak.” Az Alaptörvény tehát nem tartalmaz részletszabályokat, hanem azok törvényi szintre utalja. Az 1989. évi VII. törvény keretjellel, mivel az aprólékos definiálás ellentétes volna a sztrájkjog természetével. JARJABKA Tünde: Sztrájkjog Szabályozása a Svájci És a Magyar Munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Vol. 5, Issue 1 (2012), pp. 101-120

⁶⁰ RÁCZ: PhD. i.m. 51.

⁶¹ NACSA: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, i.m. 30.

rendelkeznek a vitamegoldás módozatairól, rögzítik, hogy a feleknek melyiket kell alkalmazniuk konfliktusaik esetén.⁶²

A kollektív partnerek többnyire paritásos bizottságokban történő egyeztetés során, illetve esetenként közvetítő közreműködésével törekszenek érdekvitáik megoldására. Magyarországon a kollektív tárgyalások szokásos színtere a munkahelyi szint, így a munkaügyi viták kezelésére vonatkozó szabályok java részét is tehát ezen a szinten alkotják meg a felek.⁶³

A nemzetközi munkajogi normák értelmében is a kollektív érdekviták legjobb megoldási módja a felek közötti tárgyalásokon elért megállapodás, és csak ennek hiányában jöhet szóba valamely vitakezelési eljárás alkalmazásának lehetősége. Clyde Summers munkájában a kollektív szerződéseknek kiemelt jelentőséget tulajdonított, mivel álláspont szerint azok csökkentik a konfliktusokat, átalakítják a piaci erőket, továbbá gondoskodnak az igazságos elosztásról. A kollektív szerződések kontrollt jelentenek, mivel a munkavállalók döntési jogban részesülhetnek, ezáltal alapvetően hatással lehetnek a munkahelyi körülményeikre. A munkavállalók számára a kollektív szerződések garantálják az egyenlő bánásmódot is. A szerző álláspontja szerint a konfliktusok elkerülhetetlen velejárói a munkahelyeknek, a kollektív szerződések pedig egy demokratikus eljárás alapját képezik azoknak a vitáknak a megoldásában, amelyek a munkahelyi konfliktusokból fejlődnek ki. A szerző a sztrájk intézményét elismeri, de csakis, mint elkerülhetetlen, utolsó megoldási eszközt a viták intézésére.⁶⁴

Roger Blanpain szintén a kollektív viták megelőzésének rendszeréhez sorolta az érdekek egyeztetését, valamint a felek által közösen megalkotott kollektív szerződés megkötését.⁶⁵

Kollektív szerződések esetén nyilvánvaló, hogy minél magasabb szinten kötött szerződésről van szó, annál nagyobb szerepe lehet a vitamegoldás előre kidolgozott szabályainak, hiszen annál nagyobb veszéllyel járhat a sztrájk. Ugyanakkor, az ágazati szintű kollektív szerződésbe foglalt vitamegoldási klauzulának, illetve az ezek alapján lefolytatott vitamegoldási eljárásoknak példaértéke lehet az alacsonyabb szinten kötött megállapodásokra.⁶⁶

⁶² SILVERSTEIN, MAY OLIVIA; *Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union* [article] American University Labor & Employment Law Forum 1 Am. U. Labor & Emp. L.F. 101 (2011)

⁶³ NACSA: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, i.m. 29.

⁶⁴ SUMMERS, CLYDE: *Patterns of Dispute Resolution: Lessons from Four Countries*. 12 Comp. Lab. L. 165; 166

⁶⁵ BLANPAIN; i.m. 81-82.

⁶⁶ *A munkajog nagy kézikönyve*, Complex Kiadó Budapest, 2008. 1370.

III. FEJEZET

III.1. Az alternatív vitarendezés intézményeinek kialakulása, az eljárások lényege

Az alternatív vitarendezés a modern jogfejlődés eredménye, azonban a békéltetés intézménye, a békés vitamegoldás igénye évszázadokra nyúlik vissza. A történelem során elterjedt, és minden közösségben fellelhető békéltetési, egyeztetési módszerek azonban elhaltak, illetve háttérbe szorultak a tételes jog és intézményrendszerének kialakulása, általánossá válása miatt, de újjászületése éppen annak köszönhető, hogy a jogrendszer hátrányai és túlburjánzásai nyilvánvalóvá váltak. A huszadik század első felének Európájában az alternatív vitakezelési módszerek nem ismertek, vagy ha ismertek is, akkor nem alternatív eszközként, hanem a hivatalos eljárás részeként.⁶⁷

Az AVR eljárások elsőként az Amerikai Egyesült Államokban jelentek meg, európai elterjedésük, és egyre növekvő népszerűségük is az amerikai szakemberek, az amerikai irodalom és az ottani sikerek eredménye. A modern AVR rendszerek kialakulását az 1970-es, 1980-as évekre datálhatjuk, amennyiben nem vesszük figyelembe, az ezt megelőzően kialakult alapokat, melyekre a modern eljárás gyakorlata épült.⁶⁸

Az Egyesült Királyságban kollektív vitákban harmadik fél közbenjárását több mint száz éve igényelhetik a felek a Békéltetési tv. 1896. évi elfogadásának köszönhetően. Az államtól függetlenül működő hangsúlyosabb szervezet létrehozására azonban jóval később, nyolcvan év után, 1976. január elsején került sor.⁶⁹

Napjainkban tehát már nem csak az angolszász országokban lehetünk tanúi az ADR⁷⁰ eljárások gyors terjedésének, hanem egyre inkább az EU tagállamaiban is. Az alternatív vitarendezési szabályok igen széles körben szerepelnek a hazai jogi szabályozásban is.⁷¹ A hazai kezdetek, a rendszerváltás éveire nyúlnak vissza, a kezdeti lépéseket döntően amerikai állami és civil szervezetek szakmai és anyagi támogatása segítette. A vitarendezés kísérletei kiterjedtek a nem jogvitaként értelmezhető konfliktusokra is. A legmeghatározottabb

⁶⁷ NÁDHAZY: *Új elvárások a tapasztalatok fényében...* i.m. 662.

⁶⁸ MENKEL – MEADOW, CARRIE: *Mothers and Fathers of Invention: The Intellectual Founders of ADR*. Ohio State Journal of Dispute Resolution. Vol. 16. 1. 2000. 2.

⁶⁹ LOVÁSZ GABRIELLA: *A munkaügyi mediáció eredményessége és fogadtatása a szociális partnerek szemszögéből* – PhD, 43.

⁷⁰ Külföldön ADR: Alternative Dispute Resolution = AVR

⁷¹ A magyar jogrendszerben különböző szintű jogszabályok, elsősorban törvények szabályozzák az alternatív vitarendezés igénybevételének lehetőségét. Pl.: A választott bíróságról szóló **1994. évi LXXI.** törvény, közvetítői tevékenységről szóló **2002. évi LV.** törvény
Részletesebben lsd. : http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_hun_hu.htm#1 (2013. 10. 21-i letöltés)

támogatást a munkaügyi viták témaköre kapta, az 1992. évi Mt. tartalmazta a közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás fogalmait, s ezeket megvalósító intézményként jött létre 1996-ban a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat.⁷²

A nyugat-európai munkajog egyre inkább az egységesedés irányába tart, s ebben jelentős szerepet játszottak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásai, melyeket a szervezet tagállamai általában elfogadnak, és nemzeti jogukba beépítenek. Ezen túl az Európai Unió a maga jogforrásrendszerével készítette az egyes tagállamokat nemzeti joguk harmonizálására. E jogforrásrendszeren belül az EU Tanácsa által meghozott, és automatikusan a tagállamok nemzeti jogának részévé váló rendeletek, a nemzeti jogba törvénykezési úton beépítendő irányelvek, valamint a tagállamokra nem kötelező, ám a nemzeti jogba befogadni előnyös ajánlások segítették a munkajog egységesítését⁷³

Az „alternatív vitarendezés” kifejezésben az „alternatív” jelző azért szerepel, hogy megkülönböztesse ezeket a módszereket az adminisztratív és jogi folyamatokon keresztül történő vitarendezési módszerektől, illetve az erő típusú megoldásoktól. Az alternatív vitarendezés ahelyett, hogy külső, felhatalmazott autoritás döntésétől várná a konfliktusok rendezését, a konfliktus szereplőit próbálja olyan helyzetbe hozni, amelyben saját maguk képesek a konfliktusok mindenki számára elfogadható, időtálló megoldásainak megtalálására. Az alternatív vitarendezési módszer önkéntes és személyes részvételen alapul. Vagy a konfliktus szereplői, vagy azok csoportjainak felhatalmazott képviselői vesznek részt a közvetlen tárgyalásokban. Az együttműködő, érdek alapú tárgyalás célja a mindenki számára elfogadható, és előnyös megoldásról való konszenzus kialakítása.⁷⁴

III.2. A munkaügyi viták alternatív rendezésének módjai⁷⁵

Ahogy az a dolgot bevezetésében rögzítésre került, nem kívánom az alternatív vitarendezés módozatait intézményszerűen ismertetni, azonban a téma kapcsán az alternatív vitarendezési eljárások elkülönítésének, típusainak bemutatásának ismertetést fontosnak

⁷² Mediáció – Közvetítői eljárások, HVG-ORAC Budapest, 2013. A munkaügyi mediáció. 435.

⁷³ PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000. 179.

⁷⁴ Mediáció – Közvetítői eljárások HVG-ORAC Budapest, 2013. 430.

⁷⁵ Lásd bővebben: NACSA BEÁTA: *A kollektív érdekviták rendezésének munkajogi szabályozása*, ActaFacultatisPolitico-iuridicaeUniversitatisBudapestinensis XLV. (2008) 199-234.

tartom. Az érdekviták lehetséges eszközeinek bemutatása A. L. Goldman munkáján alapszik.⁷⁶ Az érdekviták megoldására a következő három eljárás csoportot lehet elkülöníteni: *tárgyalás*; *tárgyalás harmadik személy részvételével (mediáció)*; *döntéshozatali eljárás* (adjudikáció). Kiss György munkajogi érdekviták megoldási eljárásait a következő három csoportba sorolja: *békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás*.⁷⁷ Ennek a felosztásnak a harmadik személy részvételével folyó módszerek jelentik az alapját, a tárgyalást a szerző nem említi, mint lehetséges vitamegoldási eszközt. Ezekhez képest a goldmani rendszerezésből fennmaradó hármas felosztás kategóriái tágabbak, vitamegoldási típusokat határoz meg, amelybe lényegében minden egyes technika besorolható, köztük a Kiss György által elkülönített eljárások is.⁷⁸ Rácz Zoltán az egyeztetés intézményét tovább differenciálja, különbséget tesz *tanácskozás és tárgyalás* között.⁷⁹

Ezzel egyet tudok érteni, azonban véleményem szerint ez a további differenciálás már túlmutat a magyar jogrendszer befogadó képességén a munkaügyi viták tekintetében.

A békéltetés kevésbé mély érdekellentétek esetén nyújthat segítséget a vitában álló felek számára. A békéltetés eljárási szabályai lazábbak, a közvetítés során már konkrét eljárási kérdések merülnek fel, melyek kötik a felek magatartását.⁸⁰

A döntőbíráskodás legkiemelkedőbb különbsége a békéltetéssel/közvetítéssel szemben, hogy az arbitrátor azon túl, hogy lefolytatja a felek közötti tárgyalásokat és irányítja azokat, a legfontosabb jogosítvánnyal rendelkezik: eldönti a felek vitáját. Míg a békéltetésnél a semleges félnek csekély súlyú a felelőssége, a megállapodás a felek közös döntésének eredménye, a közvetítésnél a mediátor is felelősséggel tartozik az általa tett javaslatokért, de a megegyezés kérdésében a végső döntés még mindig a felek kompetenciája; a döntőbíráskodás esetében az arbitrátoré a felelősség a vita megoldása, eldöntése kérdésében.⁸¹

⁷⁶GOLDMAN, ALVIN L.: *Comperativeoverview of theroleogthirdpartyinterventioninresolving interest disputes* (InComperativeLabour Law. J. 1989/10)

⁷⁷KISS: *A munkaügyi vitáról*, i.m. 537-553.

⁷⁸RÚZS MOLNÁR: *A mediáció az alternatív...* i.m. 21.

⁷⁹RÁ CZ: PhD. i.m. 16-17.

Ezen eljárások közös jellemzői a szerző megfogalmazása szerint: „... az egyeztetés, a tanácskozás és a tárgyalás kevesebb romboló hatást gyakorol a munkaügyi kapcsolatokra, a külső fél előtt nem kell feltárni esetleges üzleti, szolgálati titkokat, a vita tárgyát képező probléma úgymond „házon belül” marad, ami adott esetben növelheti a megegyezés esélyeit.”

⁸⁰Lásd részletesebben: RÚZS MOLNÁR: *A mediáció az alternatív...* i.m., RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *A doktori értekezés tézisei*, Szeged, 2005. 6-7., RÁ CZ PhD. i.m. 18-30.

⁸¹RÁ CZ: PhD. i.m. 30.

A munkaügyi viták formális (bíróági rendszeren kívüli) elintézésének – nagyrészt az érdekviták természetéből adódóan – látható, hogy igen változatos formái alakultak ki. A mediáció a munkajogi érdekviták megoldásában már korábban is szerepet játszott, nem, mint alternatív, hanem mint ”rendes” vitamegoldási módszer. Ennek megfelelően, (a felek, illetve különböző intézmények etikai és más szabályzatok útján) a viták kollektív- és érdektermészetéhez igazodva alakították ki az eljárást.⁸² A munkaügyi viták rendezési módjai mindig tisztán tükrözik az adott ország munkaügyi kapcsolatainak sajátosságait. A viták rendezésének a tényleges munkaküzdelmet megelőzően két módja ismeretes Nyugat-Európa államaiban. Az egyik a közvetítés-egyeztetés, és döntőbizottsági eljárás, a másik a bíróági. A legtöbb vitában, ha az egyeztetési eljárás lehetőségei kimerülnek, lehetőség van arra, hogy a felek bíróság elé vigyék az ügyüket. Kivétel ez alól a kifejezetten érdekvitának minősülő viták köre, ahol a bíróság helyett jogszerű munkaküzdelemnek (sztájknak) van helye.⁸³ A sztrájkjog a munkavállalókat minden olyan esetben megilleti, amikor valamely követelés tekintetében megállapítható, hogy az a sztrájkot kezdeményezők gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányul. Kiemelendő, hogy a sztrájkjog gyakorolhatósága tekintetében a konkrétan megfogalmazott egyes sztrájkkövetelések alapján lehet csak dönten.⁸⁴ Jogellenesnek minősül a Kúria állásfoglalása szerint az olyan figyelmeztető sztrájk szervezése, amelyet nem kellően egyértelmű célok és tényleges egyeztetés megkezdése nélkül szerveznek meg, továbbá ha annak indokául egyedi munkáltatói intézkedések szolgáltak, amelyek ellen egyedi bírósági jogorvoslatnak van helye.⁸⁵

A kollektív vitákban történő eljárás szabályozási módját tekintve az egyes európai országokat három fő csoportba oszthatjuk.⁸⁶ Az egyeztetési, másképpen a koalíciós jogon belül háromféle érdekegyeztetési fórumrendszer⁸⁷ alakult ki az ILO 96. és 98. sz. egyezményeinek alapulvételével. Az egyik a liberális jellegű *bipartit*, azaz az állami részvétel nélküli kétoldalú, a másik a kötött, azaz az erőteljesen szabályozott *tripartit*, vagyis háromoldalú, míg a harmadik a kettő között elhelyezkedő vegyes, azaz köztes rendszerű érdekegyeztetés. A kötetlen kétoldalú érdekegyeztetési rendszerek klasszikus és tiszta formája a német megoldás,

⁸² RÚZS MOLNÁR: *A mediáció az alternatív...* i.m. 23.

⁸³ NÁDHÁZY ZSOLT: *A kollektív munkaügyi viták feloldásának rendszerei*, Magyar jog, 2005. (52. évf.) 3. sz. 160-164.

⁸⁴ Lásd bővebben: 1/2013.(IV.8.) KMK vélemény a sztájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről

⁸⁵ Kúria Mfv. 10842/2011/4.- Sztrájk jogellenes megállapításáról

⁸⁶ PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és Magyar Összehasonlító Munka-és Közszolgálati Jog*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2000. 179.

⁸⁷ PRUGBERGER TAMÁS: *Az érdekegyeztetés rendszere a fejlett polgári államokban*, Közép- Kelet-Európában és Magyarországon, Magyar jog, 1995. (42. évf.) 12. sz. 719-726.

ahol állami részvétel nélkül, illetőleg közvetítés nélkül az érdekegyeztetésben csak a koalíciós partnerek, vagyis a munkáltatók szövetségei és a szakszervezetek vesznek részt az érdekegyeztetési tárgyaláson. Ennél a bipartit rendszerénél nem működik érdekegyeztető tanács és a koalíciós partnerek mind országos, mind pedig területi szinten gazdasági ágazatok szerinti tagolással, megkötések nélkül tárgyalnak egymással. Az érdekegyeztetési rendszer az állam által nem intézményesített. A jog csupán azt írja elő, hogy a munkaügyi kapcsolatok terén felkínált tárgyalási ajánlatot nem szabad visszautasítani, hanem a megkeresett érdekvédelmi szerv a megkereső érdekvédelmi szervvel köteles leülni tárgyalni. Ezt a megoldást a magyar Mt. is átvette.⁸⁸ Ennek a koalíciós tárgyalási rendszernek a célja többek között a kollektív szerződések megkötésével a munkabéke biztosítása.

A *tripartit* érdekegyeztetési rendszereknél országos ágazatközi jelleggel nemzeti munkaügyi vagy gazdasági-, szociális tanács működik, ágazatokként pedig ágazati bizottságok léteznek. Az ágazatközi nemzeti érdekegyeztető tanácsban folyó tárgyalások mindig állami közreműködéssel folynak. A tripartit érdekegyeztetési rendszernek két formája alakult ki. Az egyik a belga-luxemburg-holland modell, amelyhez csatlakozik a francia-olasz modell is, míg a másik a spanyol-portugál modell. Az elsőnél törvény határozza meg, hogy milyen reprezentativitási feltételekkel kerülhetnek be a koalíciós partnerek a nemzeti érdekegyeztetési tanácsba. E rendszereknél a törvények mind a két oldal koalíciós szervezetei számára reprezentativitási feltételként meghatározott taglétszámot, valamint egyedül vagy másik ugyanazon koalíciós szervezettel konföderációra lépve meghatározott ágazati képviselőt írnak elő. Belgiumban, amelyik érdekvédelmi szervezet a négyévenként sorra kerülő választásokon e két feltételt nem tudja elérni, négy évig nem lehet tagja az országos tanácsnak, de az országos és a területi ágazati, valamint a területi ágazatközi bizottságnak sem. Egyúttal nem lehet érvényes képviselője sem vállalati, sem pedig üzemi szinten. Ilyen probléma a reprezentativitást alulról megállapító spanyol-portugál rendszerénél nem fordul elő. Ennél a rendszerénél ugyanis a reprezentativitás általános kritériumát üzemi szintről kiindulva állapítják meg. Helyi szinten az a munkáltatói érdekvédelmi szervezet lesz egyedül, vagy másokkal konföderációra lépve, amely egyedül vagy másokkal együtt a taglétszám többségét mutatja fel és ugyanez érvényesül körzeti, tartományi és országos szinten egyaránt. Luxemburgban a tripartit érdekegyeztetés a munkaügyi kapcsolatok területén folyik csak. Itt viszont az állam irányító-koordináló közreműködése igen erős, mely erőteljesen befolyásolja

⁸⁸ Mt. 276.§(7)

a tárgyalások kimenetelét.⁸⁹ A bi-éstripartit érdekegyeztetési rendszerek mellett az ún. vegyes rendszert a skandináv és angolszász rendszer képviseli, ahol ugyancsak alulról az alsó szintű érdekvédelmi szervezetek választanak képviselőket területi szervezetekbe, azok pedig küldötteket a szintén négyévenként mind a két oldalon megtartásra kerülő kongresszusba. Az érdekegyeztetési tárgyalások a mind a két oldalon a kongresszusok által kijelölt delegációk között folyik, amelyeken a kongresszusban küldöttekkel, képvisellel rendelkező koalíciós partner reprezentatívnak minősül. Az állam az érdekegyeztetési tárgyalásokba csak akkor lép be, ha ezt a felek maguk kérik akkor, ha a tárgyalásaik holtpontra jutnak. Az állam ennél fogva ebben a rendszerben lényegében csak mediál.⁹⁰

A közép-és kelet-európai posztkommunista államok túlnyomó többsége az érdekegyeztetésnek a holland típusú tripartit rendszerét vette át. Magyarországon a helyzet bizonyos mértékig sajátos. Megállapítható, hogy valamennyi országban probléma a tárgyalási kultúra hiánya és az, hogy a kompromisszumkeresés helyett konfrontáció és erőfitogtatás érvényesül.⁹¹

III.3. Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat⁹²

1995. május 8-án és 9-én a Munkaügyi Minisztérium az ILO, az USA Munkaügyi Minisztériuma és a Munkaügyi Kutatóintézet amerikai, angol, spanyol és dél-afrikai szakemberek előadónkénti meghívásával kétnapos szemináriumot rendezett az egyeztetés-közvetítés és az arbitráls intézményi kereteinek kiépítési lehetségeséről.⁹³ A konferenciát kerekasztal-beszélgetés zárta, ahol a külföldi résztvevők saját mediációs, valamint arbitráls tapasztalataikat mondták el.⁹⁴ Valamennyien kihangsúlyozták, hogy az adott ország helyi kultúráját, valamint a közvetlen környezet helyi sajátosságait figyelembe véve kell

⁸⁹ PRUGBERGER TAMÁS: *Az érdekegyeztetési jog hazai újraszabályozásának kísérlete a munkaügyi kapcsolatok világában*, Magyar jog, 2008. (55. évf.) 10. sz. 660-669.

⁹⁰ PRUGBERGER TAMÁS: *A kollektív munkaügyi viták intézése*, Magyar jog, 1994. (41. évf.) 4. sz. 223-229.

⁹¹ PRUGBERGER: *Az érdekegyeztetési jog hazai...* i.m. 661.

⁹² Az MKDSZ működéséről, szervezetéről lásd bővebben: PRUGBERGER TAMÁS: *Nemzetközi szeminárium a békéltető-közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről*, Magyar jog, 1996. (43. évf.) 5. sz. 314.

LADÓ: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat* i.m. 66-67.

⁹³ PRUGBERGER TAMÁS: *Nemzetközi szeminárium a békéltető-közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről*, Magyar jog, 1996. (43. évf.) 5. sz. 314.

⁹⁴ Kiemelendő, hogy az Egyesült Államokban már 1947. óta működik a Federal Mediation and Conciliation Service elnevezésű független kormányzati ügynökség, melyet mediációs szolgáltatásokat nyújtására hoztak létre, célja a munkaerő és a menedzsment kapcsolatának harmonizálása. (Labor Management Relations Act, 1947) lásd bővebben: REHMUS, CHARLES M.: *Mediation and Conciliation*, Labor Law Journal, Vol. 4, Issue 2 (February 1953), pp. 141.

Magyarországon az intézményt kialakítani.⁹⁵ Az intézmény létrehozatalának záróköveként megfogalmazásra került, hogy „A Kormány és a szociálistartnerek egyetértene abban, hogy a Szolgalat 1996. július 1-jétől kezdje meg működését.”⁹⁶

A szervezet célja, hogy hozzájáruljon a munkahelyi, az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; közreműködjön a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.⁹⁷

A Szolgalat preventív mediációs tevékenységet is folytat, azaz közreműködik a feleknek a tárgyalásokra történő felkészítésében, valamint szerepet vállal olyan képzési programok lebonyolításában, amelyek révén a felek jobban be tudják tölteni szociális partneri szerepüket.⁹⁸

A felek a Szolgalathoz bármikor fordulhatnak, ha segítségre van szükségük munkaügyi kapcsolataik javítása, helyreállítása érdekében.⁹⁹ A közvetítés és a döntőbíráskodás száma hazánkban nem magas.¹⁰⁰ Az MKDSZ munkaügyi vitákat nyomon követő tevékenysége azonban számottevő, hiszen a nyilvánosságra került valamennyi olyan esetben, amelynél a vita tárgya kimondottan munkaügyi jelegű volt, maga a szervezet keresete meg a feleket, és ajánlotta fel segítségét. Kiemelkedő a Szolgalat tanácsadói tevékenysége is, melyre akkor kerül sor, ha az érintett felek nem mindegyike igényli a közreműködést a vita rendezésében, hanem csak az egyik fél. Az elmúlt időszakban megnövekedett az igény a preventív mediációra. Több száz esetben kérték fel a Szolgalatot tanácsadói tevékenység ellátására. Legtöbbször szakszervezeti jogok értelmezése, jogszabályban, kollektív szerződésben foglaltak érvényesítésének lehetőségei, üzemi tanácsok a participációs szerepük tartalommal való kitöltése érdekében fordultak az MKDSZ-hez. Sor került számos vidéki városban programok szervezésére is.¹⁰¹

⁹⁵ PRUGBERGER: *Nemzetközi szeminárium...* i.m. 316.

⁹⁶ 1005./1996 (I. 31.) sz. Kormányhatározat

⁹⁷ Az MKDSZ Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata – ld. az Érdekegyeztető Tanács 1996. június 21-i üléséről szóló tájékoztató 2. mellékletét Magyar Közlöny 1996/54. szám

⁹⁸ KOVÁCS GÉZA: *Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgalat munka közben*, Munkaügyi szemle, 2006. (50. évf.) 2. sz. 14.

⁹⁹ http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_mkdsz_a_szervezetrol (2013. 09.19-i letöltés)

¹⁰⁰ Lásd, MKDSZ évi beszámoló

¹⁰¹ Mediáció, HVG-ORAC i.m. 435.

III.4. Az közvetítői eljárás (mediáció) választásának előnyei a bírósági eljárással szemben

A mai magyar bírósági rendszer működésének nehézségei- esetenként több hónapos várakozás az első tárgyalás kitűzésére, majd a per évekig való elhúzódására mindenki számára ismertek. Az eljárás más szempontból sem tekinthető a konfliktuskezelés ideális módozatának: nem az elérhető nézetek közötti közös nevező megtalálását, az összhaszon maximalizálását, sokkal inkább az egyik nézetnek a másik teljes kiszorítása útján történő uralomra juttatását célozza.¹⁰² Köztudomású, hogy Magyarországon az eljárások elhúzódnak, nem ritka, hogy egy ügy több év után fejeződik be, ugyanakkor az ügyek súlya, vagy jogi természete nem is mindig indokolná a bírósági út igénybevételét. A felek megrövidíthetik az eljárást, ha megegyezésre tudnak jutni és egyezséget kívánnak kötni.¹⁰³ A mediáció a jogviták feloldásnak olyan peren kívüli útja, amelyben a felek közötti egyezség kialakítást közvetítő segíti, igyekeztve közelebb hozni az álláspontokat. A mediáció a kölcsönös engedmények kialakításának eljárása, célja a felek akaratának megfelelő, vagy legalábbis közel megfelelő megállapodás létrehozása.¹⁰⁴

Az Egyesült Államokban, Nyugat- Európában a mediációnak már elterjedt hálózata van, pontosan kidolgozott módszerek alapján működik. A konfliktusok mediációs eljárással való rendezése segít a békés egymás mellett élés jövőbeni helyreállításában, egyben tehermentesíti a bíróságok munkáját.¹⁰⁵ A pereskedés pénzügyi oldalát sem lehet figyelmen kívül hagyni, amikor a bírói út hátrányairól beszélünk. A konfliktus jogi útra terelése nagyrészt a felek közötti szembenállás magas fokát, a kommunikáció leállítását feltételezi. A tartós kapcsolatokban, például a munkajogviszonyban erősebb a kapcsolat helyreállítása iránti igény a „győztes-vesztes” felfogásnál, mivel a hierarchikus viszony mögött közös érdekek húzódnak, s jó esetben mindenki célja a tartós, hosszú távon való együttműködés.¹⁰⁶ A

¹⁰²SOMOGYI ÁRPÁD: *Mi fán terem a mediáció?* Jogtudományi közlöny, 2000. (55. évf.) 1. sz. 20-26.

¹⁰³ BARNÁNÉ MUCZER: A bíróság előtti eljárás és a mediáció, mint a konfliktusok megoldásának lehetséges útjai, Magyar jog, 2000. (47. évf.) 10. sz. 599.

¹⁰⁴ BÁNDI GYULA: *A közvetítés (mediáció) jogi szabályozásának továbbfejlesztése*, Jogtudományi közlöny, 2000. (55. évf.) 1. sz. 11-19.

¹⁰⁵ BARNÁNÉ MUCZER ERZSÉBET: *A bíróság előtti eljárás és a mediáció... i.m.*, 599.

¹⁰⁶ NÁDHAZY: *Új elvárások a tapasztalatok fényében... i.m.* 662.

mediációs eljárások népszerűsége világszerte folyamatosan növekszik. Terjedésének kiemelkedő indoka annak előnyeivel magyarázható: gyorsabb, olcsóbb, energia-takarékosabb, költséghatékonyabb a bírói eljárásnál¹⁰⁷, valóban a vita megoldására irányul. Napjainkban az AVR eljárások a bírósági eljárások mellett léteznek, de a jövőben egyre kiterjedtebb jogterületen alkalmazhatóvá válhatnak.¹⁰⁸ A mediáció mint az AVR eljárások egyik legsokoldalúbb eszköze¹⁰⁹ jótékonyan hat a felek között megromlott kapcsolatra, tisztázza a felek érdekeit és szándékait, a közvetítő segítségével a felek pedig önállóan hozhatnak meg olyan döntéseket, amelyeket a magukénak érzene, ezért általában a későbbiekben is tartják magukat az előzetes megállapodáshoz.¹¹⁰

Konfliktus estén¹¹¹ a felek még tárgyalnak egymással, de előfordulhat, hogy nem találják a közös hangot, nem jutnak túl a múlt hibáinak, mulasztásainak taglalásán. Még többször fordul elő, hogy a felek már nem tudnak eredményesen tárgyalni egymással. A közvetítő a felek közötti vitát kívülről szemlélve saját megoldási javaslatot dolgoz ki, azonban ezt a feleknek nem kötelező elfogadniuk. Amikor a felek felkérlik a közvetítőt, hogy viszonyukat kísérje figyelemmel, fontos, hogy megfelelő mennyiségű információval lássák el, valamint számára kellő időt biztosítsanak, hogy azonosulni tudjon az adott üggyel.¹¹² A közvetítés során a mediátor tehát, mint képzett tárgyalássegítő van jelen, a tárgyalás kereteire, szabályaira és ezek betartására ügyel, tehát magát a problémamegoldó folyamatot tartja kontroll alatt.¹¹³ A konfliktus kezelése során a egyik fő feladata arra ösztönözni a feleket, hogy a múlt helyett a jövőre koncentráljanak. A megoldáshoz mindenképpen az visz közelebb, ha hosszútávra szóló döntést hoznak és kidolgozzák a hozzá vezető lépéseket. A közvetítő személye kiemelkedően fontos, hiszen gondolatai, szándékai, és érzései kihatással lehetnek a közvetítői folyamatra, a

¹⁰⁷ CUMMINS, HOWARD W.: *From Conflict to Conflict Resolution: Establishing ALJ Driven Mediation Programs in Workers' Compensation Cases*, Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary, Vol. 30, Issue 2 (Fall 2010), 392.

¹⁰⁸ HOUZLI TANG: *Mediation is Developing Around the World*, AsiaPac. L. Rev. 31. 2009 31-37.

¹⁰⁹ CUMMINS, HOWARD W.: i.m. 392.

¹¹⁰ LOVÁSZ: *Konfliktuskezelés...* i.m. 21.

¹¹¹ A munkaügyi mediátorhoz a felek leggyakrabban a munkaköri leírásokkal kapcsolatos egyet nem értés, különféle, a foglalkoztatás során tapasztalható diszkrimináció, a munkaidő és túlmunka szabályozásával kapcsolatos elégedetlenség, az alkalmazott vezetési módszerek, valamint a munkahelyeken elszenvedett zaklatás eseteiben fordulnak.

MIHÁLY ILDIKÓ: *Mediáció - a munkahelyeken is*, Munkaügyi szemle, 2007. (51. évf.) 10. sz. 9-10.

¹¹² DAVIDSON, ROBERT B.; HAUDE, DEBORAH GAGE: *The key to Developing Strong Mediation Skills*, Dispute Resolution Magazine, Vol. 12, Issue 1 (Fall 2005), pp. 13.

¹¹³ HEINOLD LÁSZLÓ: *A közvetítői tevékenység*, A Munkaadó Lapja, 2003/4. 46.

közvetítés eredményére.¹¹⁴ A mediátor legfontosabb szerepe a tárgyilagos hangnem és a bizalom érzésének biztosítása. A helyzet mindkét féltől rugalmasságot, megfelelő hozzáállást és konkrét vállalásokat kíván.¹¹⁵

A mediációs eljáráshoz nem fűződik merev eljárási rendszer. Véleményem szerint az alábbi –az angolszász jogban működő- következői eljárási séma követése vezethet eredményre:

Elsődleges lépés a cél meghatározása, továbbá meg kell határozni az eljárás alapszabályait, (itt kiemelten fontos a titoktartás) a közvetítő szerepét, a felek viszonyát. Az eljárás második szakaszában az eldöntendő kérdéseket, perspektívákat kell felvázolni. A feleknek kölcsönösen, a másik félbeszakítása nélkül kell meghallgatniuk egymást, majd a közvetítő a párbeszéd után összefoglalót készít. Az eljárás harmadik szakaszának célja a probléma megoldása. Elsősorban egy egyeztetett megoldásra kell jutni, mely mindkét fél számára elfogadható. Azonosítani kell a rövid és hosszú távú problémákat, a feleket a „pozíció” felől az „érdekek” irányába kell elmozdítani. Az eljárás negyedik szakasza a megállapodás írásba foglalása, melyhez- amennyiben szükséges -magyarázó dokumentumok csatolhatóak.¹¹⁶

A mediációval nem csak egy mindkét fél számára előnyös egyezség jöhet létre a közvetítői tevékenység eredményeként, hanem akár a korábban törvény által nem védett érdek is kollektív szerződésbe foglalható, s ekként igényként megfogalmazható és kikényszeríthető státuszba kerülhet.¹¹⁷

¹¹⁴ NOLL, DOUGLAS E.: *Mediation, Then Mediation*, DisputeResolutionMagazine, Vol. 14, Issue 1 (Fall 2007), pp. 37

¹¹⁵ LOVÁSZ GABRIELLA: *Konfliktuskezelés mediáció segítségével*, Munkaügyi szemle, 1999. (43. évf.) 11. sz. 18-21.

¹¹⁶ CUMMINS, HOWARD W.: i.m. 393-394.

¹¹⁷ http://www.mediacio.hu/files/tanulmany_mediacios_programrol.pdf 19. (2013.10.23-i letöltés)

III.5. A kollektív munkaügyi viták szabályozása az 1992. évi Munka Törvénykönyvében

Az 1992. július 1-jén hatályba lépett Mt. alapvetően megváltoztatta a munkajog szabályozásának elveit, amit a gazdasági, politikai és társadalmi értékrend megváltozása indukált.

A törvényi szabályozás „minimumstandardok” kialakítására, illetve a jogi, intézményi keretek meghatározására törekedett. Ez tükröződött az egyéni és kollektív jogviszonyokra vonatkozó rendelkezések tartalmának kialakításában, sőt, megváltozott a munkajog alanyainak köre is, hiszen a kollektív jogviszonyok alanyai közé a munkavállalói részvételi jogokat gyakorló intézmények is bekerültek.¹¹⁸ A magyar munkajogi szabályozásban elsőként az 1992. évi Munka Törvénykönyvének a negyedik része szabályozta a munkaügyi viták rendszerét, azok tipizálását (a teljesség igénye nélkül), valamint a feloldási módokat. Az új szabályrendszer legfontosabb változása abban jelölhető meg, hogy a munkaügyi vitákat valódi érdekalapú vitáknak tekinti, és fontos lépéseket tesz az adekvát jogi struktúra jogi struktúra irányába. További fontos vonása, hogy lényegileg helyes szemléletben határozza meg a munkaügyi viták két típusát, továbbá tételes rendelkezéseket tartalmaz a kollektív munkaügyi viták eldöntésére.¹¹⁹

A törvényben a vitakezelés intézményrendszerének kialakítását a jogalkotó a szociális partnerekre bízta; ők határozhatták meg azokat a szervezeti kereteket, amelyekben az egyeztető tárgyalásokat, a közvetítést, valamint a döntőbíráskodást lefolytatják. A kollektív érdekvita megoldására irányuló eljárások általában önkéntes alávetés alapján indulnak, ezek alól két kivételt állapít meg a törvényi szintű szabályozást, mégpedig a sztrájk előtti kötelező egyeztetést,¹²⁰ illetve a kötelező döntőbíráskodás négy esetét.¹²¹

Míg a sztrájk előtti egyeztetés kikötése megfelel a nemzetközi gyakorlatnak, addig a kötelező döntőbíráskodás munkatörvényi előírása ellentétben áll azokkal, mivel az Európai Szociális Karta és az ILO Egyezményi és Ajánlásai¹²² előírják, hogy az érdekvita kimenetelére az

¹¹⁸ RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*, Doktori értekezés, Szeged, 2005. 94.

¹¹⁹ HEGEDŰS ISTVÁN: *A munkaügyi viták*, Munkaügyi füzetek, Arbiter Bt., Budapest 1992. 4-5.

¹²⁰ 1989.évi VII.tv. 2.§(1)

¹²¹ 1992.évi XXII.tv. 197.§

¹²² ILO 92.számú ajánlás az önkéntes érdekegyeztetésről és a döntőbíráskodásról

állam lehetőség szerint ne avatkozzon be sem a vita érdemi eldöntésével, sem a kötelező döntőbíráskodás előírásával.¹²³

Az érdekviták megoldására a törvény¹²⁴ háromféle lehetőséget biztosított a felek számára, ezek: az *egyeztető tárgyalás*, a *közvetítés* és a *döntőbíráskodás*. A 194.§ szólt az egyeztető tárgyalásról, melynek alkalmazását kollektív érdekvita felmerülésekor kötelezővé teszi a törvény. Az egyeztető tárgyaláson az érintett felek vesznek részt, kívülálló személy nincs jelen. Az egyeztetés azzal indul, hogy a tárgyalást kezdeményező fél írásban eljuttatja álláspontját a másik félhez. Az egyeztetés sikerét a jogalkotó azzal kívánta biztosítani, hogy előírta: annak időtartama alatt, legfeljebb azonban hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést nem lehet végrehajtani, és tartózkodni kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyezteti.

A közvetítésen a feleken kívül részt vesz egy, a konfliktusban nem érintett harmadik személy is. Közvetítésre nem kötelező jelleggel kerül sor, az eljárás igénybe vétele a felek megállapodásától függ. A szabályozás szerint a felek közösen kérik fel a közvetítőt az eljárásra, aki az általa szükségesnek tartott mértékben tájékoztatást és adatszolgáltatást kérhet tőlük. Ebben az esetben az egyeztetésnél előírt határidő legfeljebb öt nappal meghosszabbodik. A közvetítés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

A döntőbíráskodás is olyan eljárás, amelyre főszabály szerint a felek megegyezése alapján kerülhet sor, és harmadik személy, a döntőbíró bevonását igényli. A személy döntése akkor kötelező a felekre, amennyiben előzetesen írásbeli nyilatkozattal ennek alávetették magukat. A döntőbíró egyeztető bizottságot hozhat létre, amelybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

A törvény három olyan esetet is felsorolt, amikor nem a felek megállapodása jelenti a döntőbíró igénybevételeének alapját, hanem az kötelező, az indoklás szerint azért, mert a munkabéke fenntartása érdekében a jogalkotó biztosítani akarta a vita megoldását az általa súlyosnak tekintett sérelmek esetén.¹²⁵

Garanciális jelentősége volt annak a rendelkezésnek, és egyben ez adta meg az Mt-ben szabályozott alternatív vitamegoldási eljárások súlyát, hogy az egyeztetés, vagy a közvetítés

¹²³ NACSA BEÁTA: *A kollektív érdekviták rendezésének munkajogi szabályozása*, Acta Facultatis Politico-iuridicae Universitatis Budapestinensis XLV. (2008) 207.

¹²⁴ 1992. évi XXII. tv.

¹²⁵ 1992. évi XXII. 24., 63., 65. §

során létrejött megállapodás és a döntőbíró döntése kollektív szerződéses megállapodásnak minősült. Ezek a dokumentumok normatív erővel rendelkeznek, ezáltal tartalmuk a bíróság előtt kikényszeríthető. ¹²⁶

III.6. A jogi szabályozás hiányosságai a 2012. évi I. törvényben, javaslattétel azok kiküszöbölésére

A dolgozat ezen pontjának nem célja az új Munka Törvénykönyvének tételes, és részletes bemutatása a munkaügyi viták tekintetében. Ismertetésre kerül, hogy az 1992.évi Mt-hez képest milyen jelentőséggel bírnak az munkaügyi vitákra vonatkozó új szabályozások az alternatív vitarendezés intézményeinek alkalmazhatósága szempontjából.

A mediáció esélyét csökkentette az a körülmény, hogy a törvény tovább gyengíti a szakszervezetek pozícióit, például megszűnt a kifogási jog¹²⁷, amelynek érvényesítése automatikusan magával hozta az egyeztetési, azaz tárgyalási kényszert a munkáltató tervezett intézkedése kapcsán. A munkaügyi mediátorokat a kollektív munkaügyi vitáról szóló fejezet tartalmának megváltozása érinti hátrányosan. Míg az előző Mt. a békéltetés és a döntőbíráskodás mellett nevesítette a közvetítést, az új szöveg ezt már nem tartalmazza. ¹²⁸ Az új Mt. 293.§-hoz fűzött indokolásban olvasható, hogy a kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet, indokolt esetben azonban előfordul a döntőbíráskodás.¹²⁹ Ez tehát azt jelenti, hogy bár a törvény csupán az egyeztetés, és a döntőbíráskodás intézményét rögzíti, a felek számára a közvetítés mint alternatív vitarendezés lehetőség változatlanul fennáll.

¹²⁶ Mediáció, HVG-ORAC i.m. 430.

¹²⁷ A szakszervezetet megillető kifogás jogával a törvény nem szűkítette, hanem bővítette a szakszervezet jogérvényesítési lehetőségét. A szakszervezet a munkáltatóval szembeni követelését nem csak kifogás útján érvényesíthette. Lásd bővebben: 975/2003. számú munkaügyi elvi határozat

¹²⁸ Mediáció, HVG-ORAC i.m. 438.

¹²⁹ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 187. <http://www.banyasz.hu/MT4786.pdf> (2013.10.15-i letöltés)

Ezzel a törvénymódosítással nem tudok egyet érteni, mivel véleményem szerint azoknak, akik a törvény 293.§-át tanulmányozzák a munkaügyi viták kapcsán, inkább kellene találkozniuk a közvetítés fogalmával, mint a kötelező döntőbíráskodás esetkörével.

Az Mt. a kollektív vita feloldásra, a konfliktusok rendezésére a XXVI. fejezetben eljárási szabályokat nem állapít meg, mindössze két olyan intézményről rendelkezik, amelyek a vita rendezése során szerepet kaphatnak. Ezek az intézmények az egyeztető bizottság és a döntőbíró. Annak nincs akadálya, hogy a felek a törvényes rendelkezéshez képest jóval részletesebb szabályokat határozzanak meg az érdekviták feloldása érdekében. Véleményem szerint erre a kollektív szerződésekben előzetesen rögzített eljárási szabályok a legalkalmasabbak.

Alapvető hiányosság, hogy az Mt. nem tartalmazza a munkaügyi vita fogalmát. Az Mt. negyedik részének “A munkaügyi vita” címszó alatti két fejezete (A munkajogi igény érvényesítése, A kollektív munkaügyi vita) nem fedli le pontosan az ide tartozó vitatípusokat. Célszerű lenne az egyes munkaügyi vitákat jog-és érdekvitákra, valamint azokat egyéni-és kollektív jogvitákra osztani az egyértelműség kedvéért. A törvény kimondhatná a vita alanyainak meghatározás mellett, hogy a kollektív munkaügyi vita fogalma megegyezik az érdekviták fogalmával, az nem képez külön kategóriát, tehát itt szó van minden jogvitán kívüli, munkaviszonnyal összefüggő vitáról.

Az új Mt. 293.§-hoz fűzött indokolásban olvasható, hogy a kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet, indokolt esetben azonban előfordul a döntőbíráskodás. A törvény mégsem nevesíti az érdekviták megoldási módozataként a közvetítést, amit az 1992.évi törvény még szabályozott. A közvetítői tevékenységről a 2002. évi LV. tv. rendelkezik, amely azonban munkaügyi érdekviták megoldásánál nem alkalmazható. A 2002. évi LV. tv hatályba lépése után nyílt lehetőség arra, hogy a közvetítés polgári ügyekben és a munkaügyi jogvitákban is vitamegoldási lehetőséget jelentsen. Kiss György álláspontja szerint a jogalkotó létrehozta ugyan a perelhárító intézményt, de valójában nem akarta ezzel az igazságszolgáltatás érdekeit sérteni. Egyet értek meggyőződésével, mely szerint az Mt. valójában nem készíti fel a feleket

a kollektív viták megoldásra (szemben például az angol szabályozásban foglaltakkal)¹³⁰ A külön törvényben szabályozott más közvetítői vagy békéltető eljárás azonban nem tartozik a törvény hatálya alá. A törvény által meghatározott „más közvetítői, vagy békéltető eljárás” körébe tartozik többek között az Mt-ben szereplő vitamegoldási eljárás, mivel az eleve érdekviták, nem pedig jogviták megoldását szolgáló intézmény. A törvény tárgyi hatályának elemzése során tehát megállapítható, hogy ha a felek kollektív érdekvitájukat közvetítés útján kívánják rendezni, ennek a törvénynek az eljárási szabályai rájuk nem vonatkoznak.¹³¹ Ebből kiindulva a munkaügyi érdekvitákra vonatkozó szabályokat egy külön törvényben lehetne rögzíteni, melyben rögzítésre kerülhetne az alternatív vitarendezés alapelvei, eljárási szabályai, annak időtartama, a felek jogai, illetve kötelezettségei az eljárás során.

A törvény az egyeztető bizottság létrehozását a felek döntésére bízza szemben a korábbi Mt-vel. A bíróságok túlterheltsége miatt a felek szabad megállapodásának a korlátozása megengedett lehetne, még a rugalmasság kritériumának keretein belül maradva, vagyis a felek közötti egyeztetésre kötelezően, minden más eljárást megelőzően sort kellene keríteni. Az egyeztetés kötelező előírásával a feleknek maguknak kell külső segítség nélkül konfliktusuk megoldása érdekében tárgyalóasztalhoz ülni, és csak az erre a formára előírt szabályok betartása utáni sikertelenség esetére fordulhatnának a semleges félhez.¹³²

A külföldi gyakorlatban¹³³ nem ismeretlen, hogy a felek vitáikat elsősorban a kollektív szerződésben, vagy külön megállapodásban foglalt szabályok szerint rendezik,¹³⁴ azonban a

¹³⁰ RÁCZ ZOLTÁN: *Konferencia az évfordulóját ünneplő munkaügyi vitamegoldó szervezetről*, Állam és jogtudomány, 2006. (47. évf.) 4. sz. 639-647.

¹³¹ RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *Közvetítés munkaügyi jogvitákban*, Munkaügyi szemle, 2005. (49. évf.) 12. sz. 28-33.

¹³² RÁCZ PhD. i.m. 186.

¹³³ Az MKDSZ, valamint az SZMM 2006. szeptember 7-én és 8-án konferenciát tartott az MKDSZ 10 évi munkásságáról. Harry Bockstein a Belga Szövetségi Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Párbeszéd Szolgálat képviselőjeként előadta, hogy a belga munkaügyi kapcsolatok modelljének egyik pillére a békéltetés és a közvetítés. A legfontosabb jellemzője továbbá a belga munkaügyi kapcsolatoknak a szubszidiaritás elve, amely szerint a döntéseket azon a legalacsonyabb szinten kell meghozni, ahol a megfelelő információk a leginkább rendelkezésre állnak. Ez azt is jelenti, hogy a munkaügyi és a bérkérdések 70%-át vállalati, illetve ágazati kollektív szerződések rendezik.

RÁCZ ZOLTÁN: *Konferencia az évfordulóját ünneplő munkaügyi vitamegoldó szervezetről*, Állam és jogtudomány, 2006. (47. évf.) 4. sz. 639-647.

¹³⁴ RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*, Budapest, 2000. 216.

hazai szabályozásban a felek számára ezt szintén csak lehetőség. Amennyiben nincs a felek között már korábban kialakított vitarendezési gyakorlat, a felekre a törvény rendelkezései az irányadóak, melynek azonban a szociális partnerek viszonyára káros hatása lehet.

Törvényi szabályozás hiányában közvetítést bárki végezhet, a feltétel mindösszesen annyi, hogy a szemben álló feleknek a közvetítő személyében meg kell egyezniük (ez szintén nehézségekkel járhat például egy sztrájkkal fenyegetett helyzetben). Véleményem szerint erre szintén megoldás lenne egy, a munkaügyi érdekvitákat szabályozó törvény megalkotása, melyben rögzítésre kerülhetne, hogy a közvetítőnek milyen kvalifikáltságokkal kell rendelkeznie.

A törvény 291.§-ban rögzíti az egyeztetés, és a döntőbíráskodás intézményeit, azonban a kifejezetten ezeknek az eljárásoknak a hatékonyabbá tételére, gördülékeny alkalmazására létrehozott MKDSZ a szabályozáson kívül marad. Véleményem szerint, ha a törvény, vagy egy külön jogszabály egy helyen nevesítené az eljárást, és annak elősegítésére létrehozott intézményt, annak működése is hatékonyabbá válna, többen keresnék fel érdekvitáik kapcsán a Szolgálatot. A Szolgálat közreműködése növelhetné az esélyét annak, hogy a szociális partnerek közötti konfliktusok az érdekviták szintjén maradjanak, a felek törekedjenek a békés vitarendezése, ne alakuljon ki sztrájkkal fenyegetett helyzet, mely egyaránt kedvezőtlen a munkáltató és a munkavállalók számára is. Továbbá a Szolgálat közvetítői még több esetben biztosítani tudnák személyükkel a pártatlan, és ezáltal eredményesebbnek tűnő vitarendezés esélyeit.

Az Mt. 291. §-ban meghatározott egyeztető bizottság létrehozása a gyakorlatban szintén kérdéseket vet fel, mivel a szabályozás csupán annyit rögzít, hogy ezek rendeltetése a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató és a szakszervezet között felmerült vita feloldása. Kérdéses továbbá, hogy az egyeztető bizottságba milyen módon, milyen szempontok szerint választódnak ki a paritásos tagok, illetve, hogy ezek esetenként alakulnak, vagy ha már összeállt egy ilyen bizottság, akkor a továbbiakban az foglalkozik minden üggyel?

A közvetítés szempontjából vet fel kérdéseket a független elnök személye. Az nyilvánvaló, hogy nem tartozhat sem a munkáltató, sem pedig a szakszervezet, vagy üzemi tanács érdekkörébe, de vajon feltétel-e az, hogy kellőképpen felkészült, szakértelemmel rendelkező személy legyen? A felek által a leglogikusabb megoldás az lenne, ha eleve egy

szakképzettséggel rendelkező mediátort kérnének fel az elnöki tisztség betöltésére.¹³⁵ A törvény elfogadása előtt született javaslat az MKDSZ részéről, hogy a felek a kollektív érdekvitáik során vehessék igénybe az MKDSZ-t, továbbá, hogy a Szolgálat listájáról válasszák ki az elnököt. Ez a javaslat, ahogyan az a törvény szövegéből kitűnik, nem került elfogadásra, az elnök személyének kiválasztását a jogalkotó egyértelműen a felekre bízta.¹³⁶ Azonban ha a felek igényt támasztanak arra, hogy kollektív vitáiknál az elnök szerepét szakképzett mediátorok töltsék be, azt rögzíthetik kollektív szerződéseikben, illetve eseti megállapodásaikban.

A döntőbíráskodásra vonatkozó szabályozás hiányosassága, hogy ezen a helyen sem határoz meg a törvény pontos definíciót, valamint eljárási kérdések is merülnek fel, mégpedig, hogy döntőbíráskodásról csak a feleket kötelező erejű döntés meghozatala esetén lehet beszélni, ezért az eljárás megindításának érvényességi feltételévé kellene tenni az előzetes írásbeli nyilatkozatot, a törvény azonban az „írásban megállapodhatnak” kifejezést rögzíti. A döntőbíró személyével, szakmai kvalifikáltságával kapcsolatban a törvény itt sem határoz meg feltételeket. Jelenleg Magyarországon az arbitráls érdekviták eldöntésére szolgál, ugyanakkor az Egyesült Államokban a jogviták, valamint az érvényben lévő kollektív szerződések be nem tartásából származó panaszok rendezésével kapcsolatban kerül alkalmazásra.¹³⁷

Végezetül az Mt. XXIV. fejezete, mint láthattuk eljárási kérdésekben igen szegényesen szabályozott, azonban a nemzetközi gyakorlatnak ellentmondó három kötelező döntőbíráskodási eset mégis rögzítésre került a 293.§ (2)-ben, ami a felek szabadágát a vitarendezési gyakorlat kialakításában teljes mértékben korlátozza. Véleményem szerint, ha a jogalkotó ezt a három kérdéskört olyan súlyúnak ítélte meg, hogy kötelező döntőbíráskodási eljárást írt elő felmerülésük esetén, ebben a pontban rögzíteni kellett volna, hogy az ilyen kérdésekben csak szakképzettséggel rendelkező döntőbíró járhatna el. Az ilyen, szakértelemmel rendelkező személyeket az MKDSZ biztosítani is tudná, azonban a felek itt is szabadon választják meg, hogy ki fog vitájukban dönteni.

¹³⁵ A felek békéltetői, közvetítői teendők ellátására bárki felkérhetnek, aki a vitában álló felek elvárásainak megfelel. Az eljárás lefolytatása érdekében az MKDSZ-hez fordulhatnak segítségért, ekkor az Mt-nél részletesebb szabályzat szolgálhatna az eljárás alapjául.

A munkajog nagy kézikönyve, Complex kiadó, Budapest 2008. 1369.

¹³⁶ *Mediáció*, HVG-ORAC i.m. 430.

¹³⁷ RÉZLER GYULA: *A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje*, In: *Döntőbíráskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999 13.

Megállapítható, hogy Magyarországon a mediációs eljárások „önkéntes” terjesztése még gyerekcipőben jár. Természetesen indokolható ez azzal, hogy a közvetítéses eljárások gyökerei csupán az 1990-es évekre nyúlnak vissza (törvényi szabályozása 2002-ben jött létre), szemben a commonlawállamaival¹³⁸, ahol már több évtizedre visszamenőleg kötelező, vagy ajánlott volt a per előtt, vagy a helyett a mediációs eljárás alkalmazása.

¹³⁸ Angliában az első jogi szabályozás 1896-ban, Conciliation Act létrehozásakor valósult meg, az USA-ban pedig 1913-ra vezethető vissza az alternatív vitarendezési formák intézményesített kialakítása. lásd bővebben: VARGA SZABOLCS: *Alternatív konfliktusmegoldási lehetőségek a szervezetek gyakorlatában*, PhD. értekezés, Sopron, 2009. 75.

Összegzés

A dolgozat arra kereste a választ, hogy a kollektív munkajog alanyai kialakult érdekvitáikat miképpen rendezhetik, a törvény milyen lehetőséget biztosít számukra egy-egy munkaharccal veszélyeztetett helyzetet megelőzően. Kutatásomban célként tűztem ki, hogy ismertessem a bírósági eljárásoknál kedvezőbb feltételekkel és sajátosságokkal bíró alternatív vitarendezési intézményeket.

A hazai szakirodalom, mely konkrétan nem csupán a munkaügyi viták intézményével foglalkozik, hanem azt úgymond elhelyezi a munkajog rendszerében, meglátásom szerint nem ad átfogó képet a munkaügyi viták szabályozása kapcsán, sok esetben csupán a törvény értelmezésével találkozhat az olvasó. Úgy vélem, hogy a legtöbb esetben nem helyez a munkajogi szakirodalom elég hangsúlyt azokra a kérdésekre, melyek a munkaügyi viták kapcsán felmerülnek. Véleményem szerint ez azzal indokolható, hogy a Munka Törvénykönyve a vitákra vonatkozó szabályanyagot nem a munkaügyi kapcsolatokat szabályozó részben tárgyalja. Dolgozatomban körbejártam e kérdéseket, ahol hiányosságot éreztem a magyar szakirodalomban, külföldi szerzők munkáira támaszkodtam.

Összességében elmondható, hogy magyar munkajogi szabályozás nem támogatja a munkaügyi viták megoldását. A törvény diszpozitív, keretjellegű szabályai próbálnak a nyugati jogrendszerek szabályozásaihoz „felőlni”, lehetőséget adva a feleknek az alternatív vitarendezési módokat választásához. A hazai kollektív munkaügyi kapcsolatokat véleményem szerint a jogalkotás nagy részben determinálja. A hazai jogalkotást „kétarcúnak” mondanám. A szabályozások megalkotásra kerültek, alkalmazásuk kapcsán ugyanakkor számos eljárási kérdés merül fel. Véleményem szerint nem elegendő a jogszabályokat megalkotni, azoknak minden esetben az azt alkalmazók igényeihez kellene illeszteni. Mint láthatjuk, amíg egyes területeken éppen a jogi szabályozás hiányossága vet fel problémákat, addig a másik oldalon a rugalmatlan, gyakorlatiatlan szabályok válhatnak alkalmazhatatlanná.

Bár az új Munka Törvénykönyve a kollektív érdekviták kapcsán a nemzetközi munkajogban ismert intézményeket nevesíti, ez nem elegendő, mivel nem számol azzal, hogy

a szociális partnerek egy része nem rendelkezik megfelelő vitakezelő fórummal, így számukra marad a bírói eljárás. Magyarországon a munkaügyi mediáció nem terjedhet gyorsan, pedig maga a jogintézmény hatékony és gyors megoldásokat tesz lehetővé. Véleményem szerint egy jogi szabályozás túlnyomó részt diszpozitív jellegét nem veszti el azáltal, ha a felek érdekében rögzítésre kerül olyan eljárási szabály, melyet a felek nem kerülhetnek ki egy adott vitás helyzet kapcsán. A megoldás véleményem szerint az volna, ha minden egyes AVR eljárásra törvényi szinten kidolgoznának alapvető eljárási elveket, szükségképpen részletszabályokat, ugyanakkor az eljárás rugalmasságának kritériumát is megtartanák, továbbá megneveznék és elkülönítenék az érdek-és jogvitáknál alkalmazható eljárásokat.

Bibliográfia

- *A munkajog nagy kézikönyve*, Complex kiadó, Budapest 2008.
- A kollektív szerződés az új Mt.-ben <http://www.liganet.hu/page/88/art/6379/akt/1/html/a-kollektiv-szerzodes-az-uj-mt-ben.html>
- A mediáció és a bírósági eljárások kapcsolata Magyarországon http://www.mediacio.hu/files/tanulmany_mediacios_programrol.pdf (2013.10.23-i letöltés)
- Az MKDSZ Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata Magyar Közlöny 1996/54. szám
- Alternatív vitarendezési szabályok – Magyarország http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_hun_hu.htm#1 (2013. 10. 21-i letöltés)
- Az önkéntes közvetítésről és döntőbíráskodásról szóló 92. ILO Ajánlás (1951) az önkéntes közvetítésről szóló I. része.
- BÁNDI GYULA: *A közvetítés (mediáció) jogi szabályozásának továbbfejlesztése*, Jogtudományi közlöny, 2000. (55. évf.) 1. sz. 11-19.
- BARNÉNÉ MUCZER ERZSÉBET: *A bíróság előtti eljárás és a mediáció, mint a konfliktusok megoldásának lehetséges útjai*, Magyar jog, 2000. (47. évf.) 10. sz.
- BATHELT SÁNDOR: *A munkaügyi vita fogalma II.* Munkaügyi Szemle, 1999. (43. évf.) 4. sz. 24-28.
- BATHELT SÁNDOR: *Munkaügyi kapcsolatok jogi esetei: A kollektív munkaügyi vita jogi szabályainak alkalmazhatósága a gyakorlatban*, Humánpolitikai szemle, 1999. (10. évf.) 5. sz. 33-49.
- BERKE GYULA: *A "Kógencia és diszpozitivitás-Elterő szabályozási lehetőségek az új munka törvénykönyvében"* című tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport [2011TK435] <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/kogencia-es-diszpozitivitas-az-uj-mt-ben> 2013.10.21-i letöltés
- BLANPAIN, ROGER: *Prevention and Settlement of Collective Labour Disputes in the EEC Countries - Part I - A Comparative Study*, *Industrial Law Journal*, Vol. 1, Issue 2 (1972)
- BURSTEIN, HERBERT: *Status of the Collective Bargaining Agreement*, *The Labor Law Journal*, Vol. 2, Issue 12 (December 1951),
- CHARLES B. CRAVER: *The Use of Alternative Dispute Resolution Techniques to Resolve Public Sector Bargaining Disputes*, *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, Vol. 28, Issue 1 (2013),
- CUMMINS, HOWARD W.: *From Conflict to Conflict Resolution: Establishing ALJ Driven Mediation Programs in Workers' Compensation Cases*, *Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary*, Vol. 30, Issue 2 (Fall 2010), pp. 391-420

- DAVIDSON, ROBERT B.; HAUDE, DEBORAH GAGE: *The key to Developing Strong Mediation Skills*, *Dispute Resolution Magazine*, Vol. 12, Issue 1 (Fall 2005),
- Európai Szociális Karta- Magyar Közlöny 1999/102. 5., 6. cikk.
- FELLER, DAVID E.: *A General Theory of the Collective Bargaining Agreement*, *California Law Review*, Vol. 61, Issue 3 (May 1973), pp. 663.
- GETMAN, JULIUS G. : *Labor Arbitration and Dispute Resolution*, *Yale Law Journal*, Vol. 88, Issue 5 (April 1979),
- GOLDMAN, ALVIN L.: *Comperative overview of the role of third party intervention in resolving interest disputes* (In *Comperative Labour Law*. J. 1989/10)
- HEGEDŰS ISTVÁN: *A munkaügyi viták*, *Munkaügyi füzetek*, *Arbiter Bt.*, Budapest 1992
- HEINOLD LÁSZLÓ: *A közvetítői tevékenység*, *A Munkaadó Lapja*, 2003/4.
- HÉTHY LAJOS: *Az ágazati kollektív megállapodások és a munkajog*, *Munkaügyi szemle*, 1999. (43. évf.) 12. sz.
- HOUZLI TANG: *Mediation is Developing Around the World*, *AsiaPac. L. Rev.* 31. 2009. 31-37.
- JARJABKA TÜNDE: *Sztrájkjog szabályozása a svájci és a magyar munkajogban*, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, Vol. 5, Issue 1 (2012), 101-120
- KÁNTOR RAJMUND: *Közvetítések kollektív munkaügyi vitákban*, *Esettanulmány válogatás az MKDSZ tevékenységéről*, 2003.
- KISS GYÖRGY : *Munkajog* Osiris, Budapest 2000.
- KISS GYÖRGY: *A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás fogalmának néhány elméleti problémája*, *Jogtudományi közlöny* 1981. (36. évf.) 6. sz. 510-518.
- KISS GYÖRGY: *A munkaügyi vitáról*, *Dolgozatok az állam- és jogtudományok köréből* (1981)
- KISS GYÖRGY: *Munkajog*, Osiris, Budapest 2005.
- KOVÁCS GÉZA: *Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat munka közben*, *Munkaügyi szemle*, 2006. (50. évf.) 2. sz. 14.
- KRÉMER ANDRÁS: *Pozicionális és érdek alapú tárgyalás* ,In: TÓTH PÁL PÉTER (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Püski. Budapest, 1999.
- Kutatási beszámoló az MKDSZ munkájáról http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Hirek_rolunk_irtak (2013. 09.15-i letöltés)
- LADÓ MÁRIA: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat* In: *Döntőbíráskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA: *A magyar munkajog II.* Vince Kiadó, 2000.
- LOVÁSZ GABRIELLA: *Konfliktuskezelés mediáció segítségével* ,*Munkaügyi szemle*, 1999.(43. évf.)11. sz. 18-21.
- LOVÁSZ GABRIELLA: *Mediátorok: szerintünk. Avagy milyen tényezők állnak az MKDSZ közvetítői tevékenysége fogadtatásának hátterében?* , *Munkaügyi szemle*, 2010. (54. évf.) 1. sz. 56-64.

- LOVÁSZ GABRIELLA: *A munkaügyi mediáció eredményessége és fogadtatása a szociális partnerek szemszögéből* –PhD értekezés, 2009.
- LUXNÉ VINCZE JUDIT: *Munkaügyi kapcsolatok, konfliktuskezelés és érdekvédelem* 11.
(www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.zskf.hu%2Fimages_uploaded%2F4f6c55c0e1d96.pdf&ei=oU14VL2fNariywP20YKADw&usg=AFQjCNF-MgH5rY7_L_3aCV9-5P7lvaeiRg&sig2=g51OQEGmIYOAKHnHVk534Q&bvm=bv.80642063,d.bGQ&cad=rja 2014.11.10.)
- *Mediáció – Közvetítői eljárások*, HVG-ORAC Budapest, 2013.
- MENKEL – MEADOW, CARRIE: *Mothers and Fathers of Invention: The Intellectual Founders of ADR*. Ohio State Journal of Dispute Resolution. Vol. 16. 1. 2000.
- MIHÁLY ILDIKÓ: *Mediáció - a munkahelyeken is* ,Munkaügyi szemle, 2007. (51. évf.) 10. sz
- *Munkajog*, Szerk: GYULAVÁRI TAMÁS, ELTE Eötvös Kiadó Budapest 2012
- NACSA BEÁTA: *Merre tovább MKDSZ?* http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Hirek_rolunk_irtak (2013.10.23-i letöltés)
- NACSA BEÁTA: *A kollektív érdekviták rendezésének munkajogi szabályozása*, Acta Facultatis Politico-iuridicae Universitatis Budapestinensis XLV. (2008)
- NACSA BEÁTA: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás* PhD értekezés, Budapest 2009.
- NÁDHÁZY ZSOLT- *A kollektív munkaügyi viták feloldásának rendszerei*, Magyar jog, 2005. (52. évf.) 3. sz. 160-164.
- NÁDHÁZY ZSOLT: *Új elvárások a tapasztalatok fényében-avagy tettes-áldozat egyezség a munkaügyi vitafeloldás tükrében*, Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXV/2 (2007) 615-663.
- Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács SZMSZ <http://www.ngtt.hu/dokumentumok.html>
- NOLL, DOUGLAS E.: *Mediation, Then Mediation*, Dispute Resolution Magazine, Vol. 14, Issue 1 (Fall 2007)
- PRUGBERGER TAMÁS: *A kollektív munkajog és a munka közjoga magyar szabályozásának igazodása az Európai Unió normarendszeréhez* ,Magyar jog, 2002. (49. évf.) 9. sz. 527-532.
- PRUGBERGER TAMÁS: *A kollektív munkaügyi viták intézése*, Magyar jog, 1994. (41. évf.) 4. sz. 223-229.
- PRUGBERGER TAMÁS: *Az érdekegyeztetés rendszere a fejlett polgári államokban, Közép- Kelet-Európában és Magyarországon*, Magyar jog, 1995. (42. évf.) 12. sz. 719-726.
- PRUGBERGER TAMÁS: *Az érdekegyeztetési jog hazai újraszabályozásának kísérlete a munkaügyi kapcsolatok világában*, Magyar jog, 2008. (55. évf.) 10. sz. . 660-669.

- PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000.
- PRUGBERGER TAMÁS: *Nemzetközi szeminárium a békéltető-közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről*, Magyar jog, 1996. (43. évf.) 5. sz.
- RÁCZ ZOLTÁN :*A munkajogi viták megoldásának rendszerei eljárási szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra*, PhD Értekezés, Miskolc, 2003.
- RÁCZ ZOLTÁN: *Konferencia az évfordulóját ünneplő munkaügyi vitamegoldó szervezetről*, Állam és jogtudomány, 2006. (47. évf.) 4. sz.
- RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*, Budapest 2000.
- REHMUS, CHARLES M.: *Mediation and Conciliation*, Labor Law Journal, Vol. 4, Issue 2 (February 1953),
- RÉZLER GYULA- KORCSMÁROS IVÁN :*A munkaügyi viták rendezése Magyarországon*. In: TÓTH PÁL PÉTER (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Püski. Budapest, 1999.
- RÉZLER GYULA: *A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje*In: *Döntőbíráskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999
- RICE, EDWARD J. JR. *PresuitMediation: A Win-WinSituationforEveryone [comments]* DefenseCounsel Journal, Vol. 63, Issue 1 (January 1996),
- RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *A doktori értekezés tézisei* Szeged, 2005
- RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*. Doktori értekezés, Szeged, 2005
- RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *Közvetítés munkaügyi jogvitákban*, Munkaügyi szemle, 2005. (49. évf.) 12. sz. 28-33.
- RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *Mediáció a munkajogban*, Pólay Elemér Alapítvány Szeged, 2007
- SILVERSTEIN, MAY OLIVIA; *Introductionto International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputesinthe United States&the European Union [article]* American University Labor &Employment Law Forum 1 Am. U. Labor & Emp.L.F.101(2011)
- SOMOGYI ÁRPÁD: *Mi fán terem a mediáció?*, Jogtudományi közlöny, 2000. (55. évf.) 1. sz. 20-26.
- SUMMERS, CLYDE: *Patterns of DisputeResolution: LessonsfromFourCountries*. 12 Comp. Lab. Law.
- TÓTH FERENC: *Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogy a munkavállalók látják*<http://econ.core.hu/kiadvany/csopak/5.pdf> (2014.10.09-i letöltés)
- VÁMOS ISTVÁN: *Munkaügyi viták*(in: *Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései* 1997. Budapest, ÉT. Szerk.: Berki Erzsébet)
- VARGA SZABOLCS: *Alternatív konfliktusmegoldási lehetőségek a szervezetek gyakorlatában*, PhD. értekezés, Sopron, 2009.

- WEATHERSPOON, FLOYD D.; ISAAC, KENDALL: *Resolving Race Discrimination in Employment Disputes through Mediation: A Win-Win for All Parties*, American Journal of Mediation, Vol. 5,
- WELTNER ANDOR: *A magyar munkajog II. kötet* Tankönyvkiadó, Budapest 1962.

Jogforrások:

- 1005./1996 (I. 31.) sz. Kormányhatározat a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatról
- 1992. évi XXII. tv. a munka törvénykönyvéről
- 2012. évi C. tv. a munka törvénykönyvéről
- T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről
<http://www.banyasz.hu/MT4786.pdf> (2013.10.15-i letöltés)
- 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról
- 975/2003. számú munkaügyi elvi határozat
- 1/2013.(IV.8.) KMK vélemény a sztrájk jog gyakorlásának egyes kérdéseiről
- Kúria Mfv. 10842/2011/4. Sztrájk jogellenes megállapításáról
- Kúria Mfv. 10666/2013/3. Tájékoztatáshoz fűződő jog megsértése

