
VÁLLALATI MEDIÁCIÓ ROMÁNIÁBAN*

Diana Cîrmaciu***

a munkakapcsolatok – a munkavállaló és a munkáltató között létrejött munkaszerződés rendelkezéseiből fakadó jogi karaktere mellett – erős érzelmi töltettel rendelkeznek. Ebből fakadóan a mediáció alkalmazása e téren ésszerű lehetőségnek bizonyul. Amikor napjaink nagy részét az irodában töltjük munkatársainkkal – akár kollegiális, akár alá- vagy fölrendelt viszonyban –, a professzionális kontaktuson kívül számos egyéb interperszonális, azaz emberi kapcsolat fejlődik ki. Ez utóbbiak esetében nagyobb eséllyel alakul ki – akár rejtve maradó – konfliktus, mint a professzionális érintkezésekkel összefüggésben.

Ahogy az a mediáció működését érintő joganyagból és az ahhoz kapcsolódó munkajogi rendelkezésekből (Munka Törvénykönyve¹ és Szociális párbeszédéről szóló törvény²) következik, csak azon munkaügyi vitákban alkalmazható közvetítés, amelyek alapját a munkaszerződés egyes kikötései, az egyes rendelkezések munkáltató általi értelmezése (jogszerűtlen vagy nem megfelelő rendelkezések) vagy bizonyos, a munkaszerződésben foglalt hiányos záradékok képezik.

Ekképp még a jogalkotó is elismeri annak lehetőségét, hogy az egyéni munkaügyi konfliktusokat mediáció segítségével oldják fel. Ez nyilvánvalóan csak azokra a vitákra igaz, amelyek megfelelnek a Munka Törvénykönyvének 38. szakaszában megfogalmazott követelményeknek.

Arra, hogy mely egyéni munkaügyi vitákat kellene kimondottan a mediáció útjára terelni, a jog említ néhány példát, úgymint:

- viták, melyek tárgya a munkavállalók által egyénileg kialakított, kizárólag az egyéni munkaszerződésben biztosított jog vagy jogok (nem ideértve a kollektív munkaszerződésben biztosított jogokat);
- viták a félreérthető kikötések értelmezését vagy a munkaszerződés hiányosságait illetően;
- vitás helyzetek, amelyek azért bontakoztak ki, mert a munkavállalók nem voltak tisztában a munkáltató egyes követeléseinek jogszerűségével, jogalapjával;

* Fordította: Lindt Roland joghallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

** Egyetemi adjunktus PhD., Oradeai Egyetem, Jogtudományi Kar.

¹ 53/2003-as törvény, legutóbb közzétéve a hivatalos román közlöny 345. számában (2011.05.18.)

² 62/2011-es törvény, közzétéve a hivatalos román közlöny 322. számában (2011.05.10.)

- a felek valamely kötelezettségének nemteljesítéséből vagy hibás teljesítéséből fakadó kár megtérítése iránti viták, amelyek nem érintenek olyan kapcsolódó jogokat, amelyeket jogszabály vagy kollektív szerződés rendelkezése biztosít.

Ennek fényében az az álláspont, miszerint a jelenleg tárgyalt jogi szabályozás problémát okozhat a bírók és más jogalkalmazók számára a mediációs eljárással feloldható viták azonosításában, nem helytálló.

Az üzleti világ szereplőivel folytatott eszmecserék során azt érzékeltük, hogy egyfajta tartózkodás jelentkezik a közvetítői eljárással szemben, mivel tévesen azt hiszik, hogy a mediációs szolgáltatások igénybevétele megköveteli a szerződöttetett ügyvédi irodáról való lemondást az adott ügy kapcsán. Ezért is próbáltuk mindig megvilágítani a mediáció előnyös aspektusait:

- racionalizálni, egyszerűsíteni a tevékenységet a kívánt eredmény elérése végett;
- a megállapodás bizalmas és „magán” jellege;
- gyors és elegáns problémamegoldás;
- a kapcsolat fenntartása a másik féllel;
- a felek teljes döntési autonómiája a végső megoldást illetően;
- a mediáció nem ismeri az „ítélkezési szünetet”; ezért fontos az érintettek tájékoztatása arról, hogy a közvetítés során is képviseltethetik magukat vagy tanácskozhatnak ügyvéddel

A számtalan előny ellenére még mindig abban az időszakban vagyunk, amikor a román vállalatok még csak ismerkednek a mediáció mibenlétével. A multinacionális cégek tisztában vannak azzal, hogy mi történik külföldön, tudják, mi az a mediáció, és rendszeresen alkalmazzák is. A román üzleti szektorban a mediáció főként a következő területeket érinti:

- *gazdasági jogviták* (bármely típusú vállalati nézeteltérés, amely bíróság elé kerülhet; gazdasági entitások, avagy egy cég és egy természetes személy között kibontakozó viták széles skálája; kereskedelmi szerződések megkötésének, végrehajtásának, értelmezésének a módja; a tulajdonosi jogok vagy a részesedések újratárgyalásának egyes aspektusai egy cégen belül;
- viták, amelyek partnercégek között, beszállítók és megrendelők között bontakoznak ki, késedelem vagy szerződések végrehajtása okán), *munkaügyi jogviták*,
- *jogviták szakmabeliekkel* (fizetési meghagyások, követelések, partner kizárása vagy visszalépése etc.).

A partnerek közötti viták esetében a mediáció olyan esetekkel kerül szembe, amikor a cégből való kilépéssel, a részesedések elosztásával vagy egy igazgató kinevezésével áll összefüggésben a nézeteltérés.

Bár a legtöbb konfliktus kezelése a jogi személy keretein belül kivitelezhető, a mediáció tipikusan csak akkor kelti fel egy jogi személy érdeklődését, ha számára konkrét előnyöket kínál. Az indoknak elég erősnek kell lennie ahhoz, hogy eltökélje a cég vezetőségét a konfliktus feloldása mellett. A mediáció elfogadásának egyik meggyőző oka lehet egy jogi személy esetében az a haszon, amellyel a konfliktus

mediálásában való részvétel kecsegtet.

De mégis, hogyan profitálhat egy jogi személy a mediációból, hiszen az eljárásnak mindenképpen vannak bizonyos költségei (beleértve például a mediátor díjazását)?

Ha ragaszkodunk a profitorientált nézőponthoz, akkor a mediáció befektetésként értelmezhető, hiszen a kapitalizmusban minden haszon egy befektetésből származik. E tekintetben a mediáció befektetés a vita baráti alapú rendezésébe annak érdekében, hogy profitáljunk a konfliktushelyzetből, vagy hogy a lehető legkevesebbet veszítsünk, amennyiben a konfliktus kizárólag veszteséghez vezethet.

Megítélésünk szerint a közvetítés az egyetlen barátságos vitarendezési procedúra, amelyre egy jogi személy valódi nyereségként tekinthet. Ez az egyetlen eljárás a jogi személyek közti viták feloldására, amely jelentős megtakarítást jelenthet a felek számára a rendkívül drága és erőforrás-igényes bírósági eljáráshoz képest. Az irodánkban mediált, e munkában összefoglalt és bemutatott esetek ékesen példázzák nem csupán az előnyöket, amelyeket a mediáció biztosít a jogi személyek számára, hanem a konkrét jogvitában részt vevő cégek nyereségeit is.

Egy konfliktus esetében a jogi személy döntéshozói, az igazgató, az igazgatótanács vagy a cég vezetősége a jogi osztállyal vagy annak jogászával kiegészülve fogják eldönteni, hogy melyik módszert alkalmazzák a vitás vagy peres szituációban annak érdekében, hogy a lehető legtöbbet hozzák ki az adott helyzetből. Ők fogják véglegesen meghatározni, hogy a mediáció az adott jogi személy esetében veszteség vagy nyereség.

Egy konkrét esetben³ a közvetítésre két olyan vállalat közötti vitában került sor, amelyek társulási szerződést kötöttek egy városfejlesztési munka kivitelezésével összefüggésben. A projekt egy pontján az egyik vállalat nem volt figyelemmel szerződéses kötelezettségeire, melynek okán a másik vállalat nem tudta megvalósítani a munka ráeső részét. Emellett az előbbi fél (amelyik nem volt figyelemmel kötelezettségeire) kapta a juttatásokat is a megrendelőtől - az összeg megfelelő részét azonban nem továbbította a partnercég irányába, amelyik már beruházott az alapanyagokra és egy bizonyos pontig el is kezdte a munkálatokat. Ha leegyszerűsítjük: gyakorlatilag az egyik cég megszerezte a pénzt, és nem csinált semmit az építkezésen. Hat hónap telt el azóta, hogy a vesztes vállalat jogi osztálya értesítéseket és felszólításokat küldött a nem teljesítő cégnek, ezek azonban vagy válasz nélkül maradtak, vagy semmitmondó válaszok érkeztek („majd meglátjuk, majd beszélünk”...). Soha semmi konkrétum. A konfliktus ezen pontján a jogi osztály megkeresett egy mediátort, és a meghívott fél – meglepetésre - elfogadta a mediációt. A találkozáson mindkét érintett cég képviselője tett néhány javaslatot, és azonosításra kerültek azon okok, amelyek ellehetetlenítették a nem teljesítő céget a projekt folytatásától. A létrejött megállapodás értelmében a szerződésben foglaltak szerinti összeg 30 napon belül megfizetésre kerül, de egyetértésre jutottak arról is, hogy a munkát folytatni kívánó vállalat átveszi a teljes projektet. E helyzet megoldására egy háromórás ülés

³ Mediációs megállapodás (nem publikált) – Sala Ruxandra Mihaela mediátor irodája

elegendőnek bizonyult.

Meggyőződésünk, hogy a közvetítés gyümölcsöző volt á és elsősorban nem azért, mert a hátralékról született egy legfeljebb 30 napon belül teljesítendő fizetési megállapodás. Hanem különösképp azért, mert a projekt nem került felfüggesztésre, és összességében többet vehetett át az a jogi személy, amelyik folytatni akarta a tervet. Pozitív hozadéka a megállapodásnak az is, hogy azt látva a megrendelő – bár megtehetette volna – nem 'büntette' meg a cégeket, nem bontotta fel a szerződést. Ez mindkét vállalat számára hatalmas veszteséget okozott volna. Kulcsfontosságúak voltak a szóban forgó összegek is. A cég ügyvédje, aki a közvetítést kezdeményezte, nagyon elégedett volt mind a folyamattal, mind a mediáció eredményével.

Elképzelhetjük, hogyan alakult volna ez a vita a bíróság előtt; mennyi idő, mennyi anyagi erőforrás, mennyi veszteség jelenhetett volna meg mindkét fél oldalán.

A munkaügyi jogvitákról szólván köztudott, hogy előbb vagy utóbb minden vállalatnál előfordulnak, és amellet, hogy tönkreteszik a humán környezetet, még a működés hatékonyságát is befolyásolják. A pereskedés okai változatosak: nyomás alatti munkavégzés; erőforrások hiánya (anyagi, humán, tárgyi); különböző munkavállalói attitűdök, értékrendek, felfogások; a feladatokkal, prioritásokkal és érdekekkel kapcsolatos félreértések; nem megfelelő kommunikáció; kényszerű együttműködése olyan emberek között, akikben semmi közös nincs.

Sokféle stratégia alkalmazható a munkaügyi jogviták kezelése során, melyek attól függően térnek el, hogy milyen okok vezettek a problémáig; azonban az ilyen szituációk hatékony lecsillapítása végett, úgy véljük, a mediáció az egyik legjobb technika, amelyet mind a multinacionális cégek, mind a kisebb gazdasági-piaci szereplők igénybe vehetnek.

Szintén megoldhatók közvetítéssel azok a problémák is, amelyek a munkajogi szabályok nem megfelelő alkalmazásából, az egyéni munkaszerződés megszüntetéséből, értelmezéséből, egyes elemei - például időtartam, munkavégzés helye, munkaidő hossza etc. - megváltoztatásából fakadnak.

A gyakorlatban gyakran talákoztam olyan közvetítői eljárással, melynek tárgya a munkavállaló által a munkáltató irányába felhalmozott azon adósság volt, amely enyhébb súlyú, a munkavégzéssel kapcsolatos – azonban a munkáltatónak kárt okozó - fegyelmi vétségekből fakadt. Az egyik ilyen esetben⁴ a közvetítésre X SRL munkáltató és egyik munkavállalója között került sor, aki 10.527 román lej nagyságú összeggel tartozott. Ezt a cég nevében vette át, azonban nem tette be a munkahelyi 'kasszába'. A végleges megállapodás értelmében az alkalmazott vállalta, hogy hat havi részletben törleszti az összeget. Amennyiben a munkavállaló magatartása megfelel a megállapodásban foglaltaknak, a cég lemond a jogáról, hogy kérelmezze az adósság újraszámítását az inflációs ráta alapján. Emellet az SC X SRL jogi képviselője által a rendőrség számára készített feljelentés is felfüggesztésre, majd a teljes adósság megfizetése után visszavonásra kerül.

⁴ Mediációs megállapodás (nem publikált) – Benchiş Mihai mediátor irodája

Meg kell említenünk, hogy a Munka Törvénykönyvének módosításáról és kiegészítéséről szóló 213/2020-as törvénnyel⁵ a román jogalkotó lehetővé tette a felek érdekében az egyéni munkaszerződéssel kapcsolatban a jogorvoslatot – a bíróság értesítését megelőzően, békéltető eljárás bevonásával. Ezáltal a munkajogi jogviták megoldását egy külső, munkajogra specializálódott tanácsadó (aki – a jogszabály szerint – akár mediátor is lehet) bevonásával, a semlegesség, pártatlanság, bizalom elvei mellett, a felek szabad egyetértésével.

Az individuális munkajogi jogviták békés feloldásának – a rendelkezések alapján – számos specifikus jellegzetessége van:⁶

- a. Az eljárás kizárólagosan az egyéni munkajogi jogvitákra koncentrál.
- b. Az egyéni munkajogi jogviták megoldásának egy békés módját reprezentálja, amely a jóhiszeműségen és a felek szabad akaratán alapszik anélkül, hogy az Alkotmányban garantált igazságszolgáltatáshoz való jogot korlátozná.
- c. Alapvetően ez egy opcionális eljárás, melyről a felek eldönthetik az egyéni munkaszerződés megkötése közben vagy akár annak végrehajtása során, hogy egy erre vonatkozó kikötéssel alávetik magukat a vita ekképpeni feloldásának. Fontos megjegyezni, hogy ha ez megtörténik az egyéni munkaszerződésben vagy annak kiegészítésében, onnantól a békéltető eljárás kötelező lesz a felek számára. Ezt a gyakorlatban a következőképpen szokták megszövegezni:

„... § (1) Bármely nézeteltérés, vita vagy jogvita, amely e szerződés kikötéseinek végrehajtásából, értelmezéséből, gyakorlásából vagy módosításából fakad, ideértve az érvényesség és a megszüntetés kérdését, békésen, egymás tiszteletben tartásával, békéltetés útján kerül megoldásra, vagyis békéltető eljárás kerül lebonyolításra.

(2) A mediátor a felek közös megegyezése alapján:

----- mediátor irodája, melynek székhelye -----

--

(3) Csak e jogorvoslati lehetőség alkalmazása után, ennek sikertelensége esetén fordulnak a felek az illetékes intézményhez, hatósághoz vagy bírósághoz.”

d. Az eljárás megköveteli egy, a felek közös akaratával kijelölt, külső, munkajogra specializálódott tanácsadó közreműködését, aki lehet jogász, munkajogra specializálódott mediátor vagy egyéb munkajogi szakértő, aki az aktív szerepvállalás útján és a semlegesség, pártatlanság és bizalmasság elveinek megfelelően elősegíti, hogy a felek felelősségteljesen cselekedjenek a jogvita

⁵ Közzétéve a hivatalos román közlöny 893. számában (2020.09.30.)

⁶ <https://www.ilegis.ro/oficiale/index/act/230562>, lásd: 213/2020-as törvény 3. §

⁷ Eredeti szöveg: "Art... (1) Any misunderstanding, dispute or litigation of any kind, which may arise from this contract regarding the execution, interpretation, performance or modification of the contractual clauses, including those relating to its validity, or its termination, will be resolved on amicably and respectively by conciliation, in the sense of going through a conciliation procedure, until obtaining the minutes of closing the conciliation.

(2) The mediator agreed and chosen by mutual agreement shall be:

----- Mediator's Office, headquartered in -----

(3) Only after completing this stage and in case of failure of conciliation, the parties agree to address the competent institutions, authorities or courts ".

feloldásának érdekében, és garantálja a munkavállalók törvény által elismert vagy munkaszerződésben foglalt jogainak tiszteletben tartását.

e. A békéltető eljárás lefolytatása felfüggeszti az egyéni munkaügyi perindításra nyitva álló határidőt, azzal, hogy az eljárás befejezése után – kimenetelétől függetlenül – a határidő folytatódik, figyelembe véve a feltétel teljesítését és a felfüggesztés előtt eltelt időt.

f. A békéltetés többlépcsős eljárás, melynek célja az individuális munkajogi jogviták megoldása, és az alábbi lépéseket tartalmazza:

- Az írásos meghívó továbbítása: valamelyik félnek meg kell keresnie a mediátort/tanácsadót, hogy megindítsa a jogvita békés rendezése iránti eljárást.
- A békéltető eljárás megnyitása: az írásos meghívó elküldésétől számított 5 munkanapon belül – a felek által meghatározva, az egyéni munkaszerződésben foglaltak szerint – meg kell kezdeni a békéltető eljárást.
- A békéltető eljárás lezárása egy, a felek által aláírt jegyzőkönyv készítésével történik az alábbi esetekben:
 - a) a felek a konfliktus rendezése során minden, az egyéni munkajogi vitát érintő kérdésben megegyezésre jutottak;
 - b) a felek csak részben jutottak megegyezésre;⁸
 - c) a mediátor megállapítja az eljárás sikertelenségét;
 - d) az egyik fél nem jelent meg az írásos meghívóban rögzített napon.

Úgy látjuk, hogy a békéltetés jogi szabályozása hasznos a munkaügyi kapcsolatok dinamikus természetének kontextusában, illetve az individuális munkajogi jogviták gyors megoldásának szükségességének tükrében.

Ne felejtjük el, hogy a közvetítésen keresztül a felek a saját akaratuknak megfelelően találják meg a konfliktus feloldását, míg a bíróságon a felek az igazukat „keresik”. A mediáció alkalmazásával az üzleti környezetben gyors és sikeres konfliktuskezelést lehet megvalósítani. Taktikus és kreatív gondolkodás mellett az eljárás egy lehetőség, sőt, „levegő” az üzleti környezetnek és a jog jelenének, jövőjének.

⁸ Az első két esetben a mediátor készít egy megállapodást, amely tartalmazza a felek egyezségét és a konfliktus megoldásának módját. A megállapodást aláírásukkal látják el a felek, valamint a mediátor, a megállapodás az aláírás napjától vagy egyéb benne foglalt időponttól hatályos. A megállapodás megkötése esetén a felek nem vitatják az abban foglaltakat, valamint nem élnek jogorvoslattal az illetékes bíróság előtt e kérdésekben.