
A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai

Mélypataki Gábor*

1. Bevezetés

Az emberi természetből fakadóan a kapcsolataink tele vannak konfliktusokkal. A konfliktusaink különböző relációkból fakadnak, melynek az alapja a felek közötti relációk változatossága. A mindennapi életünk egyik legkonfliktusosabb területe a munkavégzéshez kötődik. A konfliktusok egyik forrása a felek közötti erőeltolódásból adódik. Ezen területekhez kapcsolódik a munkavégzés is. A munkavállaló a kiszolgáltatottabb fél pozícióját tölti be. A munkajogi szabályok próbálják meg a felek közötti különbségeket csökkenteni. Hogy ezeket a szabályokat jobban értelmezni tudjuk, ahhoz a munkajog felosztásáig szükséges visszamennünk. A munkajogon belül megkülönböztetjük az individuális és a kollektív munkajogot. Az individuális munkajoghoz kapcsolódó élethelyzeteket nevezhetjük a „face to face” szituációknak. Ebben az esetekben ugyanis egy vagy kis létszámú munkavállaló és a munkáltató kapcsolatáról tudunk beszélni. Az ezekből a helyzetekből származó konfliktusok általában egyéni jogvitákat eredményeznek. A munkajognak azonban nem csak az egyéni, hanem a kollektív oldaláról is beszélni szükséges. A kollektív munkajogi szereplők feladata, hogy segítsék az egyéni jogintézmények esetében a munkavállalói érdekek előmozdítását. Ennek megfelelően a vitás helyzetek egy jelentős része érdekvita lesz majd. A kollektív munkajogi szereplők a munkáltatóval természetesen egy sajátos jogi kapcsolatban is állnak. Mindezekből fakadóan kollektív érdekvitákról és kollektív jogvitákról is beszélhetünk ezen kapcsolatrendszerekben.

A munkaügyi viták sokfélék lehetnek, mivel a munkaviszonyok keretében szabályozott élethelyzetek elég komplexek. A viták feloldásának vannak klasszikus útjai és vannak persze alternatív lehetőségek is. Mindegyik útnak megvannak az előnyei és a hátrányai is. A viták feloldásának az egyik módja a bírósági út, mely az általános utat jelenti. Az utóbbi időszakban a bírósági jogérvényesítésben is több változás következett be. Ezek közé sorolható, hogy a tisztviselői jogviszonyok kikerültek a munkaügyi perek köréből, és a közigazgatási hatáskörben eljáró

* Adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár és Munkajogi Tanszék.

bíróságok hatáskörébe utalta őket a jogalkotó. Jelentős változás, hogy 2020. április 1.-jén megszűnt a Közigazgatási és Munkaügyi bíróságok rendszere. A munkaügyi perek ezt követően a munkaügyi bírósági ügyekben első fokon az illetékes törvényszékek, másodfokon fellebbezési eljárásban az ítéletábrák, míg a felülvizsgálati eljárásban a Kúria jár el.

Jelen tanulmány keretében nem foglalkozunk minden szegmessel, mivel ez olyan kiterjedt téma amely nem férne bele egy szimpla dolgozatba. A munkaügyi vitákról, azok osztályozásáról és feloldásának lehetőségeiről több kiváló PhD dolgozat és szakkönyv¹ is született már. A mi célunk nem is ennek a reprodukálása, hanem az, hogy a munkaügyi vitarendezés legújabb fórumát bemutassuk. A bemutatást szeretném a saját tapasztalataimmal kiegészítve megvalósítani. Az alábbiakban a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot (továbbiakban: MTVSZ) szeretném bemutatni. Én magam a 2016-os indulása óta aktív tagja vagyok a szolgálatnak. Több vitarendezési eljárásban is részt vettem.

2. Érdekvita vs. jogvita

Kezdeképpen azonban szükséges megnéznünk a jogvita és az érdekvita közötti különbséget. Ennek az oka, hogy az MTVSZ csak érdekviták helyzetekben járhat el. Az érdekvitának ugyan van jogi kontextusa, de nem az a domináns. Az érdekvita valamilyen jogviszonyból származó jog vagy kötelesség megsértéséből származó jogi nézetkülönbség.² Kiss György kiemeli azt is, hogy a jogvita-érdekvita osztályozásban az utóbbi alapvetően azt jelenti, hogy az adott konfliktus nem egy – már jogszabályban vagy megállapodásban lerögzített – jog vagy kötelesség megszegéséből fakad, hanem nincs ilyen jellegű „írott” jog, és a vita éppen ennek a jövőbeli megalkotására vonatkozik, természetesen elsődlegesen a megállapodások viszonylatában. A jogvita-érdekvita felosztás – kissé leegyszerűsítve – felfogható a döntésmechanizmus oldaláról is. A kollektív jellegű érdekvitákban általában a munkaszervezeten belüli vagy azon kívüli – de még ez utóbbi esetben is munka- adói-munkavállalói pozíciót megtestesítő –, a döntést megelőző érdekkülönbségek jelennek meg, míg a kollektív vagy akár egyéni jogvita a döntést követően, ezáltal valamilyen jogviszonyból származó jog vagy kötelesség megsértéséből származó jogi nézetkülönbség. Erre kiváló példa lehet az az eset, melyben a kötelező minimálbér emelés elvitte a munkáltató cafetéria büdzsését. A munkavállalók egy része a minimálbér emelést követően így kevesebbet tudtak hazavinni, mint a emelés előtt. Ennek a kérdésnek tételes jogi szabályozása nincs. Így külön jogvitát alapítani rá nehéz lenne, főleg mivel a munkáltató jogszerűen járt el. A jogkövetés azonban generált egy vitás helyzetet, mely az érdekek mentén alakult ki. A példaként felvetett ügyből is jól kiolvasható, hogy az érdekviták

¹ RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Mediáció a munkajogban*, Szeged, Pólay Elemér Alapítvány 2007; RÁ CZ Zoltán: *A munkaügyi viták megoldásának rendszerei eljárási szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra*, PhD disszertáció, Miskolc, 2003; NACSA Beáta: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, PhD disszertáció, Budapest, 2009

² Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris Kiadó, 2005 VI. fejezet

feloldása azon okból is fontos, hogy ne alakuljon át jogvitává. Az érdekviták eskalálódása gyakran súlyos jogvitákhoz is vezethet. Az érdekviták feloldásának nincs olyan formában bebetonozott fórumrendszere, mint a jogviták feloldásának. Többnyire a felek szabadságára van bízva, hogy akarják-e, tudják-e feloldani a vitás helyzeteket? Az érdekviták feloldása vagy kizárólag a felekre hárul, ha külső segítség nélkül is meg tudják oldani, vagy igénybe tudnak venni külső segítséget is. A külső segítségnek is sok formája lehet a mediátortól kezdve a döntőbíróig változatos formában. Ezek lehetnek külön-külön személyek is, de egy szolgálat keretei között is működhetnek. Jelen tanulmány keretében a szolgálat keretében működő vitarendezést szeretném bemutatni. Ahogy korábban is említettem az MTVSZ keretében egy komplex vitarendezési fórumrendszert vehetnek igénybe a szociális partnerek.

3. Az MTVSZ

Az MTVSZ nem előzmények nélküli a magyar jogi környezetben.³ Bizonyos szempontból elődjének (ha nem is jogelődjének) tekinthető a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (továbbiakban: MKDSZ).⁴ Az MKDSZ megszűnését követően sokáig nem volt intézményes formája a munkaügyi érdekviták feloldásának. Szabó Imre kiemeli, hogy az adott jogi környezetben az Európai Unió elvárások tükrében is egy hiánypótló lépés volt az MTVSZ 2016-as megalapítása.⁵

A szolgálat jelenlegi formáját próbálták úgy kialakítani, hogy a korábbi megoldások hibáiból megpróbáltak tanulni. A Szolgálat az eddig ismert megoldásokhoz képest egy új szervezési formát valósított meg. Nagyon sokszor problémát jelent a túlzott Budapest központúság. Nem volt ez másképp az MKDSZ esetében sem. Az MKDSZ centralizáltan Budapest központtal működött országos lefedettséggel. Az MTVSZ ehhez képest, már csak az EU -s finanszírozásból adódóan is regionális Szolgálatokból épül fel.⁶ A régióbeosztás igazodik a stratégiai tervezési régiókhoz. Ez megoldás azért is érdekes, mert a többi alternatív vitarendezési fórumhoz képest teljesen más utat követ. Amíg mondjuk a fogyasztóvédelmi ügyekben eljáró Békéltető Testület megyei szinteken szerveződik, vagy a Pénzügyi Békéltető Testület országosan.⁷ A munkaügyi vitarendezés 6+1 régióra bomlik. A +1 régió a Közép-Magyarországi Régió, mely fejlettsége okán külön uniós forrásra nem jogosult, így ott a Pénzügyminisztérium végzi a

³ LUX Judit: Alternatív vitarendezés régen és most, *Munkaügyi Szemle*, 2019 május, in:

<https://www.munkaugyiszemle.hu/alternativ-vitarendezes-regen-es-most>, (2021.01.11.)

⁴ RÁCZ Zoltán – MÉLYPATAKI Gábor: Alternatív vitarendezés a munkajog gyakorlatában, *Miskolci Jogi Szemle* 2018. 1. sz., 36-43. o.

⁵ SZABÓ Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés elterjesztésének újszerű kísérlete és kihívásai a kollektív munkaügyi érdekviták területén, in *Visegrád 15.0* (szerk.: Pál Lajos-Petrovics Zoltán) Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 451-462. o.

⁶ KUN Attila – BANKÓ Zoltán – SZABÓ Imre Szilárd: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat, in: A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései (szerk.: Galvanits Judit) Budapest, Dialóg Campus, 2019, 141-152. o.

⁷ Erről bővebben: KOVÁCS Erika: Pénzügyi Békéltető Testület – pernelküli megoldás a pénzügyi fogyasztói jogvitákban, *Miskolci Jogi Szemle*, 2018. 1. sz., 52-62. o.

koordinációs feladatokat.

A regionális szolgálatokba a tagokat pályázat útján vették fel. Egy adott regionális szolgálatnál a tagok mellett a régiós koordinátor az aki a regionális Szolgálat munkáját szervezi. A pályázat lezárását követően régióként kiválasztásra kerültek a Szolgálat tagjai, akik mind munkajogi elméleti- és gyakorlati szakemberek. ki. A munkajogászokból álló elsődleges listát egészíti ki a szakértők (például munkavédelmi, közgazdasági stb.) és a tanácsadók (mediátorok, kommunikációs szakemberek, pszichológusok) két listája, akik bevonásával a jogász erőforrás(vitarendező) komplex, célzott szolgáltatást tud nyújtani egy-egy – akár összetettebb – ügyben.⁸ A szolgálat esetében koncentrált erőforrásokról és tudásbázisról beszélhetünk, mely biztosítja, hogy a szociális partnerek a lehető legmagasabb szintű szolgáltatást kapják. A szolgálat azonban nem csak a szimpla vitarendezési fórum szeretne lenni, hanem tevékeny szerepet kíván játszani a hazai munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztésében.

4. Mit is kínál pontosan az MTVSZ?

A Szolgálat által nyújtott szolgáltatások lefedik az alternatív vitarendezési paletta egészét. Mondhatjuk azt, hogy az egyes eljárások épülhetnek egymásra is, de lehetnek egymástól teljesen függetlenek. Az egymásra épülés megvalósulhat úgy is, hogy a kérelmező fél először Tanácsadást vesz igénybe, majd ezt követően ugyanazon tényállás keretében elindít egy teljesen más eljárást is. Hogyan lehet ez? Ha egy példán keresztül nézzük a kérdést. Vegyünk egy munkáltatót, aki módosítani szeretné a kollektív szerződést, de nem tudja milyen módon kommunikálja ezt a szakszervezet felé. A Tanácsadás keretében a feltett kérdéseire megkapott válasz birtokában dönthet úgy, hogy mondjuk egy egyeztetési eljárás keretében kérné tovább a Szolgálat segítségét a másik féllel való tárgyaláshoz. Itt két dolgot kell kiemelni. Az egyik, hogy a két különböző eljárást/szolgáltatást a Szolgálat két különböző tagja fogja lefolytatni. Ennek oka, hogy a Szolgálat tagjának az eljárás során pártatlannak kell lennie és köti a titoktartási kötelezettség is. Ennek megfelelően, aki a tanácsadást tartotta a többi erre épülő eljárásban nem vehet részt, hiszen ő már bevonódott, és olyan információk birtokában lehet, amelyre nézve titoktartási kötelezettsége van.

A másik fontos kiemelendő dolog, hogy a tanácsadás kivételével a felek együttes jelenléte tőszükséges az eljárásokban. Ahogy a fentiekben is láttuk a tanácsadás némileg kiegészítő jellegű a többi alternatív vitarendezési eljáráshoz képest, de nagyon sokszor nélkülözhetetlen. Az MTVSZ keretében igénybe vehető szolgáltatások:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés

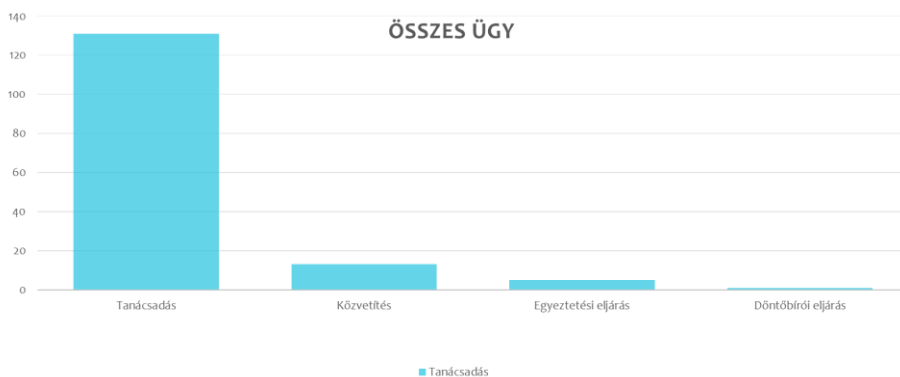
⁸ KUN-BANKÓ-SZABÓ: i.m. 142. o.

- döntőbíráskodás.

Jelen tanulmány keretében nem célunk az egyes szolgáltatások részletesebb kifejtése. Ezt egy korábbi írásban már megtettük.⁹ Az egyes szolgáltatásokkal csak annyiban foglalkozunk, amely a legfrissebb adatok értelmezéséhez szükségesek.

5. Mit mutatnak a számok?

Az MTVSZ első ciklusában viszonylag nagyobb számú ügyet vitt. Az általunk felvázolt és elemzett statisztika a hat vidéki régió összességét tartalmazza majd. A Közép-Magyarországi régió speciális helyzete okán külön számítandó. A Szolgálat hat régiós egysége (tehát a minisztérium által működtetett külön KMR-t ide nem értve) összesen 150 ügyet vitt, mely ügyek többsége tanácsadás (131) volt, de előfordult néhány közvetítési (13) és egyeztetési eljárás (5) is (döntőbíráskodásban mindösszesen egy alkalommal vett részt a Szolgálat).¹⁰



1. ábra: Az MTVSZ ügyeloszlása 2016-2019 (saját szerkesztés)

Már magukból a számokból is érzékelhető, de talán a szerkesztett grafikonon még szembetűnőbb az a különbség, mely az egyes szolgáltatások igénybevételének gyakoriságával kapcsolódik össze. A tanácsadás az összes ügy kicsivel több mint kétharmadát adja. Hogyan is lehet ez? A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve feleknek. Sok témakörre kiterjedhet a tanácsadás a kollektív munkajogon belül, de ennél is fontosabb, hogy ezt a szolgáltatást csak az egyik fél is igénybe veheti. Nincs szükség a másik fél jelenlétére. Nem csak a jelenléte nem szükséges, de külön az engedélye sem. A többi szolgáltatást lényegében kevesebbszer vették igénybe a polgárok. Sőt a kimutatás szerint békéltetést egyetlen egyszer sem vették igénybe a felek. Ez a tény kicsit megbontja azt, hogy a mindig egyre nagyobb befolyást megengedő szolgáltatások ügyszáma csökkenő sorrendbe

⁹ RÁCZ – MÉLYPATAKI: i.m. 36-43.o.

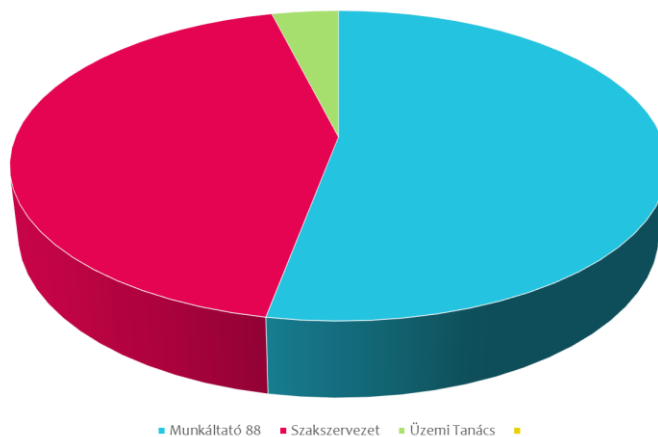
¹⁰ KUN Attila: Tájékoztató a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) első (2016–2019) és második (2019–2021) működési periódusáról, *Munkajog* 2019/3, 65-69. o.

állítható. Ebben az esetben bizalmi kérdésről szó van. A felek nehezebben engednek be külső feleket a vitás helyzetekbe. Ahogy a harmadik személy jogosultságai egyre nőnek egyre kevesebb ügyről van szó. A harmadik külső személy szerepének a változása kimutatható az egye vitarendezési módok fogalmainak az összehasonlításával.

Békéltetés	Közvetítés	Egyeztetés	Döntőbíró
A békéltetés olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek vita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett békéltetőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kíséri meg.	A közvetítés olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek a kollektív munkaügyi érdekvita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett közvetítőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kíséri meg, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti.	Egyeztetés során egyeztető bizottság jár el. Az egyeztető bizottság (a továbbiakban: bizottság) elnöke a Szolgálat eljáró tagja. A bizottság tagjai az elnökkel közösen dolgozzák ki azokat a megoldási javaslatokat (alternatívákat), amelyekről dönteni kell	A döntőbíráskodás a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan vitarendezési eljárás, amely során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt. A döntőbíró határozata a felekre kötelező. A Szolgálat eljáró tagja a döntőbíró.

1. táblázat. A tanácsadáson kívüli AVR formák (saját szerkesztés)

Mindezek mellett egy érdekes tendencia, hogy az eljárást kezdeményezők között többségben voltak a munkáltatók. A munkáltatók előnye azonban nem számottevő, így a szociális partnerek közel azonos mértékben vették igénybe a szolgáltatásokat. Nagy különbséget a munkavállalói oldalon a szakszervezet és az üzemi tanácsok által kezdeményezett eljárások számában van. Ez egyébként is egybe cseng az üzemi tanácsok elterjedtségével, és erősnek általában nem mondható pozíciójával.



2. ábra: Az ügyek eloszlása az eljárást indító személyek tükrében (saját szerkesztés)

Az országos tendencia a régiós szinteken is leképeződik. Tanulmányomban az Észak-Magyarországi Régió eredményeinek bemutatásával foglalkozom még. A régióban a 23 ügyből 22 tanácsadás, és 1 sikeres közvetítés volt, a 23 ügyben 14 különböző ügyfél kérte a Szolgálat eljárását, megállapítható, hogy többen ismételten igénybe vették a Szolgáltatást. Az ügyek jelentős részében, 16 esetben a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet, 7 ügyben a szakszervezet kérte a Szolgálat segítségét munkaügyi vitás kérdésben.

Itt szükséges megemlítenünk azt a tendenciát, mely szerint az ügyfelek elsősorban kissé bizalmatlanok de a későbbiekben, amikor megismerik a munkánkat már bizalommal fordulnak hozzánk a többi alkalommal is.

6. Összegzés

Az eddig leírtakból is látszik, hogy az MTVSZ egy hiánypótló vitarendezési fórum, melyet európai uniós programok hívtak életre. A kérdés mindig az, hogy lesz -e folytatás. A jelen tanulmány megírásának az időpontjában, már a második ciklusát tölti a szolgálat. Én magam az első ciklus tapasztalatait osztottam meg a fenti részekben. Fontos kérdés, hogy vajon kap-e jogszabályi legitimációt? Erre ugyanis nagy szükség lenne, ha a jogalkotó és a szociális partnerek gondolkodnak a folytatásban. A munkaügyi kapcsolatok és a munkaügyi kultúrának a képviselt szegmense még fejlesztésre szorul. Felmerülhet persze kérdésként, miért kardoskodunk ilyen intézmények megmaradása alkalmazása mellett, ha a kollektív szerződéssel történő lefedettsége a magyar munkaerőpiacnak alacsony? Egyrészt bármennyire is kevés vagy sok a szervezet munkavállalók száma, konfliktusok keletkeznek, amelyek esetében jelentős kérdés a feloldás módja. Másfelől pedig öngeneráló folyamatnak is gondolom, Ha azt a jelenleg még kevés számú munkaügyi kapcsolatot sikerül a vitarendezés szempontjából jól menedzselni, az pozitív hatással lehet a rendszer egészére is. A fent vázolt eredményeket lehet

pozitívan és negatívan is értékelni. Lehet mondani, hogy sok vagy kevés. Persze lehetne mérni az MKDSZ-hez, mint ahogy azt többen megteszik. Én azt mondom, hogy az eredményeink kezdetnek jók, a cél a továbbfejlesztés.
