

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés – Témaválasztás	2-3.
2. Alternatív vitarendezés - elméleti, történeti kitekintés	4.
2.1. Fogalmi meghatározások, konfliktus	4-5.
2.2. Alternatív vitarendezés története-	5-7.
2.3. Alternatív vitarendezés jogszabályi háttere	8.
2.4. Konfliktuskezelési módszerekről általában	9-10.
2.5. Az alternatív vitarendezés módszere	10-11.
2.5.1. Egyeztető tárgyalás	11.
2.5.2. Mediáció	11-14.
2.5.3. Választottbíráskodás, arbitráció	14-15.
2.6. Alternatív és hagyományos, peres konfliktusrendezési folyamatok	16-17.
3. Vitarendezés a munkajogban	18.
3.1. Munkaügyi viták típusai	18-19.
3.2. Munkaügyi vitarendezés peres úton	20-21.
3.2.1. Munkajogi ügyek a számok tükrében	22-24.
3.3. Alternatív vitarendezés a munkajogban	24-27.
3.4. Munkaügyi viták a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseiben	27-28.
3.5. Kollektív munkaügyi vita és alternatív módszerei	28.
3.5.1. Egyeztetés	28-29.
3.5.2. Döntőbíráskodás	29.
3.6. Európai kitekintés	30-31.
4. Összefoglalás	32-33.
5. Irodalomjegyzék	34-35.
6. Internetes hivatkozások	36.
7. Jogszabályjegyzék	37.
8. Függelék	38-40.

„Az igazságosság az állandó és örökös törekvés arra,
hogy mindenkinek megadják az őt megillető jogot.”¹

(Ulpianus)

1. Bevezetés - Témaválasztás

Szakedolgozatomban a munkajogi alternatív vitarendezés eljárásrendjét és módszereit szeretném vizsgálat tárgyává tenni. A téma iránti érzékenységem abból fakad, hogy jómagam és közvetlen ismeretségi körömben személyesen megtapasztaltan, átéltem a munkajogi kapcsolatokban alkalmazott vitarendezés előnyét-hátrányát, pontosabban meglétének, alkalmazásának pozitívumát, illetve hiányának negatívumát. Jogi tanulmányaim során a munkajog iránt a legcsekélyebb, úgymond csupán kötelező mértékű érdeklődést éreztem. Munkámban azonban ez az álláspontom teljesen megváltozott mind munkavállalóként, mind munkáltatóként. Korán felismertem a munkaügyi viták gyors és hatékony rendezésének feltétlen szükségességét.

Dolgozatomban ismertetem a vitarendezés alapfogalmait, az alternatív vitarendezés kialakulását, intézményrendszerét, módszereit. Bemutatom a munkajogi jogviták eljárási lehetőségeit, jogszabályok nyújtotta eszközeit, melyek segítséget nyújtanak a vitarendezésben. Megvizsgálom a vitarendezés és a peres eljárás közti lényegi különbséget.

Áttekintést adok a közvetítés általános jellemzőiről és munkajogi specialitásairól az irányadó munkajogi törvény rendelkezései alapján. A közvetítői törvény, valamint a munkajogi jogszabály képezi munkám fő háttérét, melyek segítségével részlegesen összehasonlítom a jelenleg hatályos és régi rendelkezéseket, továbbá érintem a békéltető testületi eljárásokra és a döntőbíráskodásra vonatkozó szabályokat.

Dolgozatom megírásakor dokumentumok, publikációk, joganyagok áttekintésével egy bírói vélemény, álláspont bevésődött az emlékezetembe, jelesül Dr. Turcsánné Dr. Molnár Katalin szavai, aki egy interjúban a következő választ adta arra kérdésre, hogy mit jelent számára a közvetítés és a bírósági közvetítés: „A közvetítés egy lehetőség. A vitában álló felek számára nyitva álló lehetőség, amely segítségével gyorsan, a felek szándéka szerinti tartalommal, megoldható egy konkrét konfliktus, probléma. A bírósági közvetítés a választható jót jelenti. Abban az esetben, ha a felek már bíróság elő vitték az ügyet, itt még van lehetőség arra, hogy egy, a pert elkerülő, úgynevezett alternatív vitarendező eljárás

¹ „Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi.”

során, oldják meg a konfliktusukat, valamint a peresített jogvitát és ráadásul oly módon, hogy ez plusz költséget nem jelent a feleknek, a perek időtartamának töredéke alatt.”²

Véleményem szerint a munkaviszonyban az alá-fölérendelt pozíció miatt a munkavállalók számára csekélyebb és kedvezőtlenebb feltételek, lehetőségek adóttak érdekeik érvényesítésére, felmerült konfliktusaik valós megoldására. Ezekre a körülményekre kívánok rávilágítani. Befejezőként összefoglalom a dolgozatom eredményeként levonható megállapításokat, következtetéseket.

² <https://www.jogiforum.hu/interju/2015/04/13/dr-turcsanne-dr-molnar-katalin/> Letöltve: 2025.03.17.

2. Alternatív vitarendezés - elméleti, történeti kitekintés

2.1. Fogalmi meghatározások, konfliktus

A konfliktus szó a 'confligo' latin szóból ered, mely fegyveres összeütközést, fegyveres harcot, perlekedést jelent.³ A konfliktus bizonyos meghatározások szerint való vagy vélt nézetkülönbségeken, érdekösszeütközéseken alapuló, az egyéni és társadalmi léttel szükségszerűen együtt járó jelenség, mely pozitív és negatív hatással lehet az érintettekre.⁴

A konfliktus kezelésének több elmélete létezik. Morton Deutsch a konfliktusokat következményeik alapján destruktív (romboló) és konstruktív (építő) konfliktusokként különböztette meg. Destruktív konfliktus esetében a felek között egyenlőtlen a versenyhelyzet, negatív hatására a csoportban megjelenik az erőszak, a résztvevők önbizalma csökken. A konstruktív ezzel szemben növeli a csoportban a kapcsolatok minőségét és szorosságát, a versenyhelyzet egyenlő a felek között. Deutsch 12 pontban határozta meg a konfliktusok megoldási technikákat, feltételeket, melyek szerint pl. a felek határozzák meg, hogy milyen konfliktusban vesznek részt, vállalják a konfliktus, ne kerüljék el, legyenek tudatában az erőszak okainak és következményeinek, ismerjenek alternatívákat, tiszteljék, ismerjék meg önmagukat és társaikat, figyelmesen, egyértelműen kommunikáljanak, maradjanak erkölcsösek.⁵

A konfliktusok az élet több területén felmerülnek. A történelem során minden társadalom arra törekedett, hogy a különböző felek között felmerült vitákat pereskedéssel vagy bírói úton kívül, de sikerrel megoldja. Olyan módszer kialakításán fáradoztak, amely lehetőséget ad a békés úton való konfliktuskezelésre, közvetítói eljárás igénybevételére.

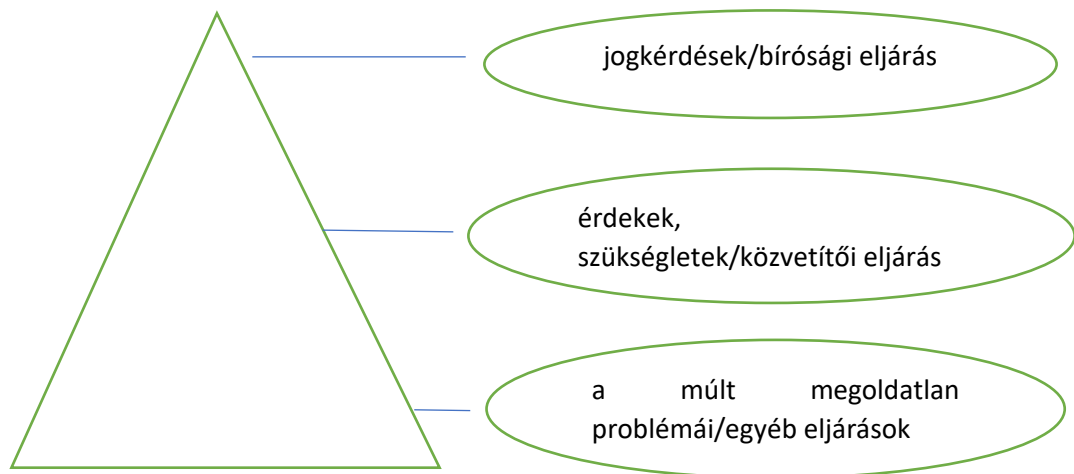
A konfliktusok mivoltát a konfliktus jéghegy modellje mutatja be, melynek tetején a bírósági ügyek, a jogviták, jogkérdések helyezkednek el. Alatta található a mediáció szintje, ahol a szükségletek és érdekek kerülnek előtérbe. Végül a jéghegy alján minden egyéb, jogilag megoldhatatlan eljárás, megoldatlan kérdés található.

³ www.wikipedia.hu Letöltve: 2024.03.17.

⁴ Csermáni-Váradi Erika-Gilányi Eszter: Alternatív vitarendezés, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, (2011)

⁵ Sáriné Simkó Ágnes (szerk.): Mediáció-Közvetítói eljárások, HVG ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, (2012)

1. számú ábra: A konfliktus jéghegy modellje



Forrás: Kohlhoffer-Mizser Csilla: A döntés újtjai konfliktusainkban-mediáció és alternatív vitarendezés egyes európai példái, MJ, 2020/5. 297-303.o. ⁶

2.2. Alternatív vitarendezés története

Az alternatív vitarendezés a modern jogfejlődés eredménye, holott legősibb formái a történelem folyamán alakultak ki. A békéltetésre irányuló törekvések is több évezredes múltban gyökereznek. Az angol szakirodalom szerinti összefoglaló néven Alternative Dispute Resolution (ADR) az állami igazságszolgáltatás intézményrendszerén kívüli vitarendezést jelenti. ⁷

Történetét tekintve már a Bibliában találunk rá utalásokat. Pál apostol a korinthusi közösség tagjainak azt javasolja, hogy peres ügyeiket ne a bíróság előtt, hanem a gyülekezetben rendezzék.⁸ Jézus pedig azt mondja, hogy igyekezzenek négy szemkört megoldani a konfliktusaikat, ha ez nem sikerül, akkor „végy magad mellé egy vagy két embert!”.⁹

A római jogban a békés konfliktusrendezés az arbiter személyében szintén megjelent. Pl. Homérosz Iliász-ában a választott bíró kijelölésére történik utalás.¹⁰, ahol az isztor

⁶ Kohlhoffer-Mizser Csilla: A döntés újtjai konfliktusainkban-mediáció és alternatív vitarendezés egyes európai példái (PDF) A döntés újtjai konfliktusainkban -mediáció és alternatív vitarendezés egyes európai példái. (researchgate.net) Letöltve: 2025. április 2.

⁷ Morton Deutsch: A konfliktus feloldása, New Haven-London, 1973. https://real-d.mtak.hu/657/7/dc_346_11_doktori_mu.pdf Letöltve: 2025. május 2.

⁸ Máté evangéliuma 18,15-16

⁹ Korinthus 5,1-5

¹⁰ Homérosz: Iliász 23. ének 486. sora

kifejezés a választottbírójt jelenti. A Digesták IV. fejezetének 8. szakaszában pedig az arbiter hivatott a felek békés kiegyezését elősegíteni.

Japánban a falu vezetője békítette ki a feleket. Itt a vállalati kultúrában ma is nagy szerepük van a közvetítőknak (chukai sha), akik rendezik az üzleti kapcsolatokat.

Az iszlám kultúrában a kádi szerepe volt az, hogy egyezsége segítsen a feleket.

A mediáció hazánkban legelőször I. Szent István II. törvénykönyvében lelhető fel: „A gyilkos száztíz aranypénzt fizet, amiből ötvenet a királyi kincstár, ötvenet a rokonok kapnak, tíz pedig az ítélobíráké, illetve a közbenjáróké.”¹¹

Az első törvényi szabályozás a 17-19. századra tehető¹², az 1868:LIV. törvénycikk rögzítette a választottbírósi ítélet végrehajthatóságát. Ezt követte az 1919:I. törvénycikk, mely a polgári perrendtartás szabályairól rendelkezett, majd a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény lépett hatályba, illetve a választottbíráskodásról szóló 1994. évi LXXI. törvény. Előbbi jogszabály lehetőséget adott a természetes személyek részére is a választottbírósi eljárásban való részvételre, utóbbi a választottbíráskodás alapjait fektette le részleteiben.

¹¹ Magyar Törvénytár I.29.p.

¹² Tárkány Szűcs Ernő: Magyar jogi népszokások, Társadalomtudományi Könyvtár, Budapest, (1981)

Látható a hazai példákon keresztül, hogy a jognak meghatározó szerepe van a társadalmi konfliktusok megoldásában, így annak alternatív módjában is. Eckhoff jogszociológiai elmélete alapján a modern jog szereprendszere az alternatív vitarendezésben az alábbiakban összegezhető:

1. számú táblázat: A modern jog szereprendszere

	Bíró	Arbitrátor (Adminisztrátor)	Közvetítő
Szakmai attitűd	elfogulatlan, tárgyilagos, részrehajlás nélküli	elfogulatlan, tárgyilagos, részrehajlás nélküli	pártatlan, semleges
Eljárás	formalizált, személytelen	formális, személytelen	kevésbé formalizált, személyes bizalmon alapuló
A felek egymással való viszonya	nincs rá tekintettel, nem releváns	nincs rá tekintettel, nem releváns	a kapcsolat helyreállítása fontos
Kérdés	kinek van igaza?	kinek az érdekei dominánsak	mi a megoldás?
Döntés	létező normák alapján	jövőben elérendő célok alapján	kooperáció, ahol a felek érdekei a hangsúlyosak
Fókusz	múltba néző	jövőbe tekintő	jövőorientált
Cél	pernyertesség	pernyertesség	a vitás kérdések valamennyi fél számára történő megoldása
Kimenetel	jogerős és végrehajtható döntés	jogerős és végrehajtható döntés	egyezség vagy ajánlás
A felek választását tekintve	kötelező jellegű kijelölés	a felek szabadon kijelölhetik és választhatják közösen	a felek önként, szabadon választják
Domináns elem	hatalom, tekintély	hatalom, tekintély	szakmai kompetencia

Forrás: Ferenczi Andrea: A konfliktusmegoldás társadalmi eszközei im.107.¹³

A közvetítő képes a leghatékonyabban megoldani a vitás helyzeteket, eljárásában a felek érdekei kerülnek előtérbe. A felek közötti kapcsolat helyreállítása a cél, egy olyan döntés meghozatala, amely valamennyi fél számára megoldást nyújt, egyben előnyös. Személyében pártatlan és semleges, a felek önként választják.

¹³ https://epa.oszk.hu/00000/00035/00153/pdf/EPA00035_upsz_2012_07-08_104-117.pdf Letöltve: 2023. 12.01.

2.3. Alternatív vitarendezés jogszabályi háttere

Magyarországon a rendszerváltozást megelőzően nem volt jogi szabályozási alapja az alternatív vitarendezésnek. A hazai vonatkozó jogszabályokat az alábbi táblázatban foglalom össze.

2. számú táblázat: Alternatív vitarendezés jogszabályi háttere

2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról	Szabályozza az egyezségkötés és a bírósági közvetítés igénybevételének lehetőségét.
2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről	Meghatározza a közvetítés fogalmát és a közvetítő feladatait, valamint a közvetítővé válás feltételeit. Leírja az eljárás menetét.
17/2015. (VIII.28.) IM. rendelet a közvetítői igazolványról	Az igazságügyért felelős miniszter közvetítői igazolványt állít ki közvetítők részére.
2017. évi LX. törvény a választottbíráskodásról	Meghatározza a választottbíróság fogalmát, összetételét és az eljárás folyamatát. Kijelöli az állandó választottbíróságokat.
2006. évi CXXIII. törvény a büntetőügyekben alkalmazható közvetítői tevékenységről	A jogszabályban megfogalmazott közvetítőieljárás célja, hogy a büntetőeljárást lefolytató nyomozó hatóságtól, illetve ügyésztől független közvetítő bevonásával – a sértett és a gyanúsított közötti konfliktus rendezésének megoldását tartalmazó, a bűncselekmény következményeinek jóvátételét és a terhelt jövőbeni jogkövető magatartását elősegítő – írásbeli megállapodás jöjjön létre.
1997. évi CLV. törvény a fogyasztóvédelemről	Meghatározza a békéltető testület fogalmát és hatáskörét, összetételét, továbbá a tagsági feltételeket. Megadja az eljárás megindításának kritériumait és menetét
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	Meghatározza az alternatív vitarendezési módok alkalmazásának eseteit.

Forrás: saját készítés

Itt szeretném kiemelni, hogy a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény célja, hogy a természetes személyek és más személyek, személyi és vagyoni jogaival kapcsolatban felmerült polgári jogvitákat rendezze, amelyekben a felek rendelkezési jogát törvény nem korlátozza.¹⁴ A törvény hatálya nem terjed ki a külön törvényben szabályozott más közvetítői vagy békéltetői eljárásra, továbbá a választottbírói eljárás során lefolytatandó közvetítésre.

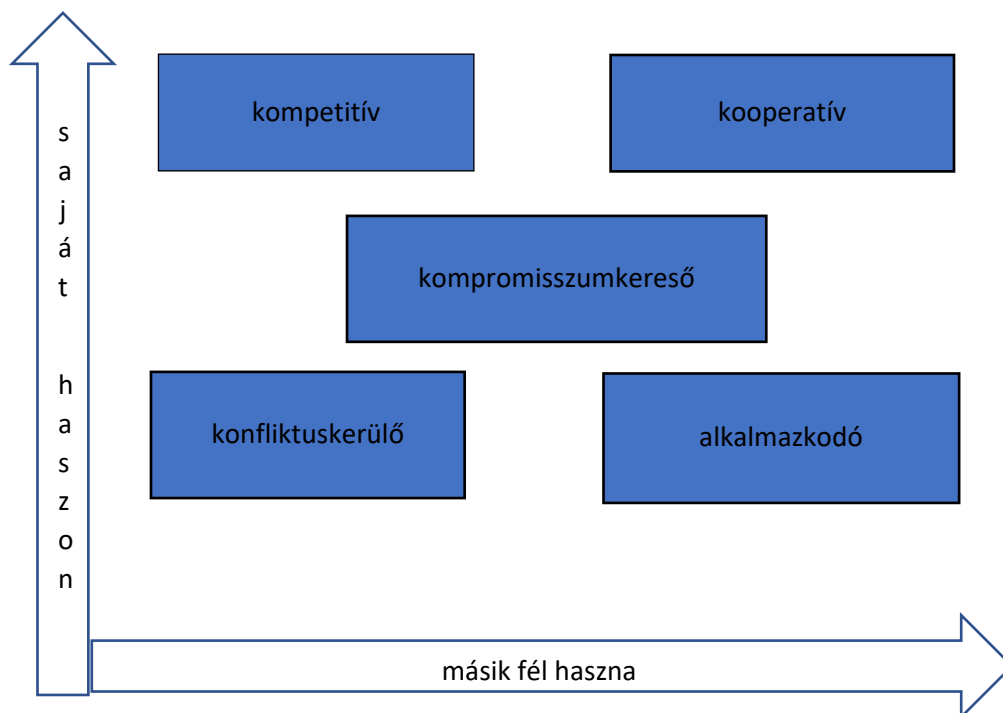
¹⁴ 2002. évi LV. tv. 1§ (1)

2.4. Konfliktuskezelési módszerekről általában

A konfliktusok mindenkire más hatást gyakorolnak. Valaki elmenekül, valaki viszont konfrontálódik és kiáll magáért. Thomas és Kilmann német pszichológusok szerint a következő konfliktus megoldási technikák léteznek:

1. Versengő (győztes/vesztes): Az egyik fél érvényesíti a dominanciáját.
2. Problémamegoldó (győztes/győztes): A felek közösen dolgoznak ki egy mindenki érdekeit figyelembe vevő és mindenki számára elfogadható megoldást.
3. Kompromisszumkereső: A felek kölcsönösen engednek egymásnak.
4. Elkerülő: Időlegesen elkerülik a konfliktust.
5. Alkalmazkodó: Az egyik fél a másik fél előnyeit, érdekeit a saját érdekeinek háttérbe szorítása árán előtérbe helyezi.

2. számú ábra: Konfliktus megoldási technikák



Forrás: Szőke-Milinte Enikő: Konfliktuskezelés és pedagógusmesterség Budapest, Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum, (2006)

A konfliktuskerülés esetében a felek nem szándékoznak megoldani felmerült problémát, emiatt megoldás sem születik. A felek helyzete és döntése alapján előfordulhat, hogy csak az egyik fél önkényes döntése kerül előtérbe, az egyik fél akarata érvényesül. A versengő általában erővel érvényesíti saját akaratát, nem érdekli mások szükséglete. Az alkalmazkodó mások érdekeit feltétel nélkül képes elfogadni, saját érdekeit pedig háttérbe

szorítja. Hátránya ennek a megoldási technikának, hogy a konfliktusok újra meg újra termelődnek. A kompromisszumkereső és az együttműködő hozzáállási stratégia esetében is fontos az önérvényesítés és az együttműködés, előbbire közepes önérvényesítés és együttműködés a jellemző, utóbbira magas mértékű.

Hansúlyozandó, hogy a fenti technikákat mindenki alkalmazza, nem lehet köztük kijelölni egyetlen optimális megoldást. Mindig az adott helyzet és konfliktus dönti el, hogy melyik kerül előtérbe, alkalmazásra. Az önérvényesítés és együttműködés mellett fontos szerepe van emiatt a tudatosságnak. Az abban való tudatos döntésnek, hogy melyik stratégia mentén történik a vitarendezés, melyik a legcélravezetőbb, leghasznosabb.

2.5. Az alternatív vitarendezés módszere

Az alternatív vitarendezés célja a jogvita lezárása, eldöntése, a konfliktus megoldása, továbbá az, hogy a felek érdekeinek megfelelő megállapodás megkötésére kerüljön sor. A vitarendezés ezen módja tehermentesíti a bíróságokat, gyorsabb és költségkímélőbb eljárást biztosít a felek számára. A bíróságok döntése alapján vagy az egyik fél kerül vesztes pozícióba vagy win-win helyzet alakul ki. Vitarendezés esetében viszont a felek egyezséget kötnek, ezáltal optimális esetben nem lesz vesztes fél. A mediáció lényege abban rejlik, hogy a vitás felek részére nem csupán jogszerű, de közösen igazságosnak ítélt döntés születhessen, ahol minden fél győztesnek érezheti magát.

Az alternatív vitarendezési módszerek az alábbiakban részletezett formáit különböztethetjük meg.

3. számú ábra: A konfliktusmegoldás alternatívái

A felek privát döntése

- Konfliktuskerülés
- Informális vitamegoldás és megtévesztés
- Tárgyalás
- Mediáció

Harmadik személy privát döntése

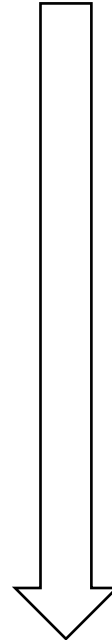
- Adminisztratív döntés
- Arbitráció

Harmadik személy autoratív döntése

- Bírói döntés
- Szavazás

Jogi eszközökön kívüli döntés

- Erőszakmentes közvetlen kommunikáció
- Erőszak



Növekvő kényszer és a nyertes-vesztes eredmény kialakulásának növekvő valószínűsége

Forrás: Moore: The mediation process practical strategies for resolving conflict p.7. in Rúzs Molnár K. (2004)¹⁵

Ehhez képest az alternatív vitarendezés olyan lehetőséget ad a felek kezébe, amikor egy harmadik fél közbenjárásával sikerül a konfliktust rendezni. Hangsúlyozni kell, hogy az eljárás során a felek tevékenyen részt vesznek, a felek akarata érvényesül, a döntés az ő kezükben van. A külső személy csupán segíti őket abban, hogy megállapodást kössenek.

Az alternatív vitarendezés leggyakoribb formái:

- egyeztető tárgyalás,
- mediáció és
- választottbíráskodás.

¹⁵ Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció rendszertani és elméleti összefüggései, különös tekintettel munkajogi vonatkozásaira, Szeged, (2004)

2.5.1. Egyeztető tárgyalás

Egyeztető tárgyalás tartásakor a felek arra törekednek, hogy egyezséget érjenek el, azaz egy mindkét fél számára elfogadható megállapodás megkötése érdekében a felek együttes döntéshozatal eszközével élnek.¹⁶ A tárgyalás kommunikáció és egy folyamat is egyben. A cél a másik meggyőzése és ennek folyamán a felek igyekeznek egymást meggyőzni a saját véleményükről, álláspontjukról. Nagyon fontos a kimenetel érdekében az a körülmény, hogy a feleknek szükségük van egymásra, egymás nélkül nem érvényesíthetik az érdekeiket. A kompromisszum eléréséért mindenkinek engednie kell a saját elképzeléséből, emiatt az egyeztetésben érdekelték bizonyos mértékig egymásra vannak utalva.

2.5.2. Mediáció

A mediáció jelentése közvetítés, a 'mediare' szóból ered, melynek jelentése középben állni, közbenjárni, egyeztetni, békéltetni.¹⁷ Olyan eljárást, módszert jelent, amely képes a vitás felek problémáit közös megegyezésre vinni, önkéntes alapon, hivatalos úton. A mediációt Magyarországon a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény (a továbbiakban: Közvetítői tv.) vezette be. Minden olyan eljárásban alkalmazható, ahol jogszabály erre lehetőséget ad, például:

1. családjogi ügyek pl. gyermekelhelyezés, szülői felügyelet, házasság felbontása, vagyonmegosztás,
2. munkajogi, munkaviszonnyal kapcsolatos viták,
3. személyiségi jogok,
4. területrendezési vita,
5. büntetőjogi közvetítés,
6. gazdálkodó szervezetek közötti vita,
7. szerződéses és szerződésen kívüli jogviszonyok.

¹⁶ Rác Zoltán: Az alternatív vitarendezés szabályai Magyarországon, különös tekintettel a munkajogi vitákra, In Barzó Tímea-Juhász Ágnes-Leszko László- Pusztagóhelyi Réka (szerk.): Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára, Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, (2015.) 2.o.

¹⁷ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Medi%C3%A1ci%C3%B3> Letöltve: 2024.03.10.

Kizárt a mediáció a Közvetítői tv. 1.§ (3) bekezdése alapján:

1. apaság és származás megállapítása,
2. szülői felügyeleti jog megszüntetése,
3. gondnokság alá helyezési per,
4. közigazgatási per,
5. sajtó helyreigazítási per,
6. végrehajtási per,
7. alkotmányossági panasz alapján alkotmányellenessé nyilvánított jogszabály konkrét esetben történő alkalmazhatóságának visszamenőleges kizárására irányuló eljárás esetében.
8. A bíróság döntése szükséges: a házasság érvényességének, illetőleg létezésének vagy nemlétezésének megállapításához és a házasság felbontásához.

A közvetítés esetében a felek tehát egy harmadik személy közreműködésével tárgyalnak egymással, megőrizve a tárgyalás folyamata és a megállapodás tartalma feletti rendelkezési jogukat, ugyanakkor kiaknázva a harmadik személy jelenlétéből, közreműködéséből származó előnyöket.¹⁸ Mediációra csak akkor kerülhet sor, ha a felek álláspontjai oly módon eltávolodnak egymástól oly, hogy azt már nem lehet közvetlen tárgyalás révén feloldani. A felek azonban sok esetben felismerik, hogy problémájuk van, ennek érdekében hajlandók segítséget igénybe venni.

A mediáció során fontos alapelveknek kell érvényesülniük, úgy, mint:

- önkéntesség,
- résztvevők egyenrangúsága,
- titoktartás,
- közvetítő pártatlansága, függetlensége, semlegessége és
- jövőre irányultság.¹⁹

A mediációval kapcsolatban fontos említést tenni a közvetítők személyéről. Közvetítő lehet természetes vagy jogi személy. Természetes személy esetén feltétel, hogy rendelkezzen a) felsőfokú végzettséggel és a megszerzéstől számított minimum ötéves

¹⁸ Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére Doktori értekezés Szeged (2020)

¹⁹ Nagypál Szabolcs: A közvetítés jogelmélete: a mediáció folyamata ls alapelvei, in. Jog. állam, politika, 3. évfolyam, 2. szám (2011)

szakmai gyakorlattal és b) közvetítői szakmai képzéssel, továbbá c) a büntetlen előélete igazolt legyen, és ne álljon foglalkozás eltiltás hatálya alatt. Jogi személyek esetén pedig feltétel, hogy a) a létesítő okiratban a közvetítői tevékenység kerüljön feltüntetésre és b) legyen közvetítői tevékenység folytatására feljogosított tagja, vagy munkaviszony, továbbá munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében ilyen személyt foglalkoztasson, és ennek az alkalmazottnak közvetítői tevékenysége ne szüneteljen.²⁰

A sikeres eljárás sarkalatos pontja a megállapodás és annak végrehajtása. A közvetítő a megállapodást írásba foglalja és a feleknek átadja, amit a közvetítő és az együttesen, személyesen jelen lévő felek aláírnak. Akkor tekinthető a megállapodás végrehajtható okiratnak, ha azt közjegyzői okiratba foglalják vagy egyezségi ként történő jóváhagyás végett benyújtják a bíróságnak. Ha azonban ez nem történik meg, annak végrehajtása csak a felek önkéntes magatartásán múlik. A törvény ugyanis nyitva hagyja a felek döntését, mikor úgy rendelkezik, hogy közvetítői eljárásban létrejött megállapodás nem érinti a feleknek azt a jogát, hogy a vitás ügyben igényüket bírósági vagy választottbírói eljárás keretében érvényesítsék.²¹

2.5.3. Választottbíráskodás, arbitráció

Magyarországon a választottbíráskodás intézménye már a középkori joggyakorlatban jelentős szereppel bírt. Szent István II. decretumának 16. cikke tartalmaz említést az arbitrátor személyéről. Ekkor egyeztető, békéltető szerepet töltöttek be, majd fokozatosan már bonyolultabb peres ügyekben is ítéletet hoztak. A 17-18. században már törvényi szinten elismerésre kerültek, döntéseiket a rendes bírói döntéssel egyenrangúnak tartották.

Választottbírói eljárásról a felek állapodhatnak meg önálló szerződésben vagy szerződésben vállalt választottbírói kikötésben. Kereskedelmi jogvitákban felmerült jogvitáknak a felek által önként vállalt peres eljáráson kívüli állandó vagy eseti bíróság általi eldöntését jelenti.²² Ennek alapján a felek azt vállalják, hogy egy köztük jövőben felmerülő vitában választottbírói alá vetik magukat.

²⁰ Közvetítői tv. 5.§ (2) bekezdés

²¹ Közvetítői tv 35. § (2) bekezdés és 6.§ (1) bekezdés

²² 2017. évi LX. törvény a választottbíráskodásról 3.§ (1) bekezdés 1. pont

A választott bíróságokról szóló 2017. évi LX. törvény (a továbbiakban: Vbt.) értelmében nincs helye választottbírói eljárásnak

- a) fogyasztói szerződésből eredő jogvita esetén,
- b) a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényben szabályozott különleges eljárásokban elintézendő ügyekben,²³
- c) a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény hatálya alá tartozó eljárásokban elintézendő ügyekben.

Ha az eljárás során a felek egyezséget kötnek, a választottbírói tanács az eljárást megszünteti. Ha a felek kérik, az egyezséget a megállapodásban foglalt feltételekkel ítéletbe foglalja, feltéve, hogy az egyezés megfelel a jogszabályoknak. Ennek az ítéletnek a hatálya azonos az ügy érdemében hozott ítélet hatályával.

A választottbíráskodási eljárás egyfokú, azaz a döntés ellen nincs helye fellebbezésnek. Ellene két jogorvoslati lehetőség adott. Egyik az ítélet érvénytelenítése iránt indított perben való felülvizsgálat, az ítélet érvénytelenítése,²⁴ valamint az eljárásújítás.²⁵ Mindkettőnek feltételei vannak, utóbbira akkor kerülhet sor, ha a fél olyan tényre vagy bizonyítékra hivatkozik, amelyet az alapeljárásban önhibáján kívül nem érvényesített, feltéve, hogy rá ez kedvezőbb döntést eredményezett volna.

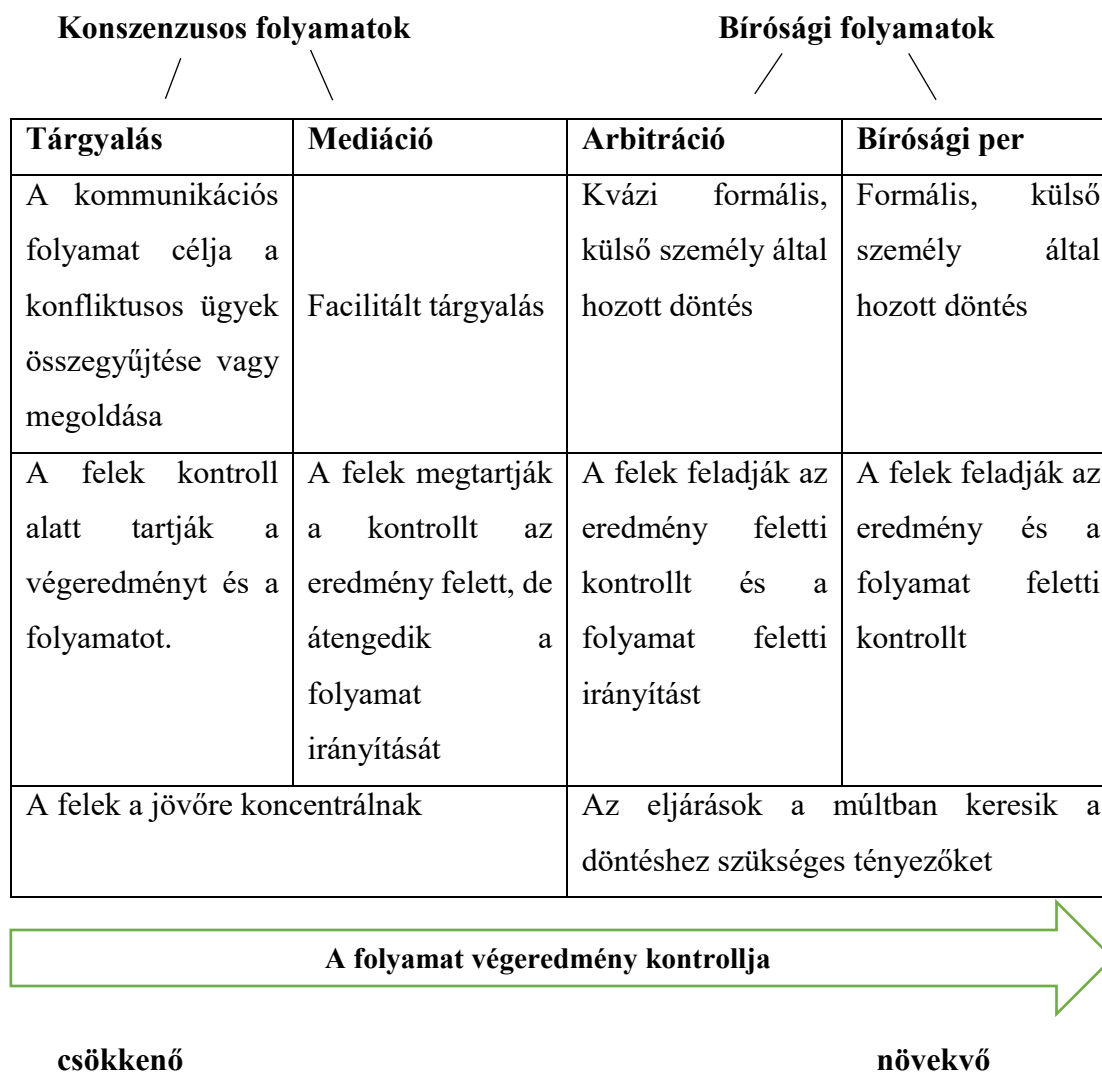
²³ Különleges eljárások: gondnokság alá helyezés-, házassági-, sajtóhelyreigazítási per

²⁴ Vbt. VIII. fejezet

²⁵ Vbt. IX. fejezet

2.6. Alternatív és hagyományos, peres konfliktusrendezési folyamatok, eljárások

4. számú ábra: Konfliktusrendezési folyamatok



Forrás: Partners Hungary Alapítvány: Mediáció- Az egyezségteremtés művészete, Budapest, 2000.

Az alternatív vitarendezés legfontosabb előnye a peres eljárással szemben annak önkéntessége, költséghatékonyabb mivolta és gyorsabb eljárási ideje. Az önkéntesség alapján a felek szabadon döntenek arról, hogy egyáltalán igénybe veszik-e az alternatív vitarendezést és annak milyen módját választják. Az eljárás költségei a felek döntésétől függenek, hiszen amennyiben hamarabb születik egyezség, annál kevesebb a költség. A peres eljárás nyújtotta lehetőségeket elhagyva pl. szakértői díj stb., lényegesen csökkenthetők ezen költségek.

Az alábbi táblázatban összefoglalom a peres eljárás és az alternatív vitarendezés előnyeit-hátrányait.

3. számú táblázat: Előnyök-hátrányok peres eljárás kontra alternatív vitarendezés

	Peres eljárás	Alternatív vitarendezés
Hátrány	költséges	
	lassú, elhúzódó eljárás	
	a bírósági eljárás nincs tekintettel a felek kapcsolatára és a konfliktus érzelmi oldalára	
	a kontradiktórius jelleg a felperes-alperes kommunikációját ellehetetleníti	
	a konfliktusok többpólusúak	
	a felek sorsa felett olyan személy dönt, akit nem ők választottak	a közreműködő személy vagy testület túlzott szerepe
		a felek befolyásolási lehetősége különböző
		jogi védelem esetleges hiánya
		az információ és annak átadása, valóságtartalma a felektől függ
		időhúzási taktikaként használható
Előny		kevésbé költséges
		gyors, rövid eljárás
		a vitás felek közötti személyes bizalmi kapcsolat és a felek érdekei dominálnak
		a felek aktív részvétele mellett a megegyezés fontos
		a konfliktusok megoldása a fő szempont
		bizalmasabb és informális eljárás

Forrás: saját készítés

3. Vitarendezés a munkajogban

3.1. A vita, munkaügyi vita fogalmi ismérvei, típusai

A vita az emberiség történetében mindig jelen volt, azzal egyidős jelenség. Az emberek ugyanis egymással kapcsolatban vannak, köztük óhatatlanul kialakul valamilyen vita, mert az álláspontjuk különbözik egymástól bizonyos kérdésekben. Ezt pedig kölcsönösen egymás tudomására hozzák. Egy külső, objektív személy jelenléte, beavatkozása nélkülözhetetlen a vita megoldása és a feszültségek feloldása érdekében. Ez jelenti tulajdonképpen a vitarendezést.²⁶

A munkaügyi vita esetében a munkáltató és a munkavállaló között áll fenn valamilyen konfliktus a munkaviszonnyal összefüggésben. Munkaügyi vita típusai annak alanyai alapján egyéni és kollektív, tárgya alapján pedig jogvita és érdekvita lehet.²⁷

Jogvita esetén a felek között egy érvényben lévő jogszabály, szabályzat, megállapodás megszegése, nem teljesítése miatt merül fel vita, melynek kérdésében a bíróság hoz döntést. Érdekvita esetén ezzel szemben nem egy konkrét szabályozás, hanem a felek magatartása, döntése a konfliktus forrása, melyet a vitarendezés alternatív formáival lehet rendezni. A jogvita esetén egy létező, már korábban elfogadott szabály megszegése, nemteljesítése, az érdekvita esetén a másik személy magatartása, döntése okozza a vita kiindulási pontját. Jogvitában kizárólag a bíróság jár el, érdekvitában a munkajog lehetőséget ad az alternatív vitarendezés eszközeinek igénybevételére.

A munkajogi jogvita fogalmát Kiss György az alábbi elemek segítségével fogalmazta meg, melyek:

- 1) konfliktus fennállása
- 2) az alanyok közti kapcsolat
- 3) az alanyok között ellentétes álláspont, mely kifejezésre kerül.

Az egymás felé történő kommunikáció pedig munkajogi eljárási jogviszonyt hoz létre a felek között.²⁸ Ezen túlmenően a munkaügyi vitához szükséges, hogy a felek között

²⁶ Dobáné Madarász Arabella: A bíróság közvetítés módszertana és annak támogatása egy bírósági közvetítő szemüvegén keresztül (I. rész), *Ügyvédek Lapja* 2020/54.3-4.-sz. im. 14-19.o.

²⁷ Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, *Doktori Értekezés, Szeged* (2005)

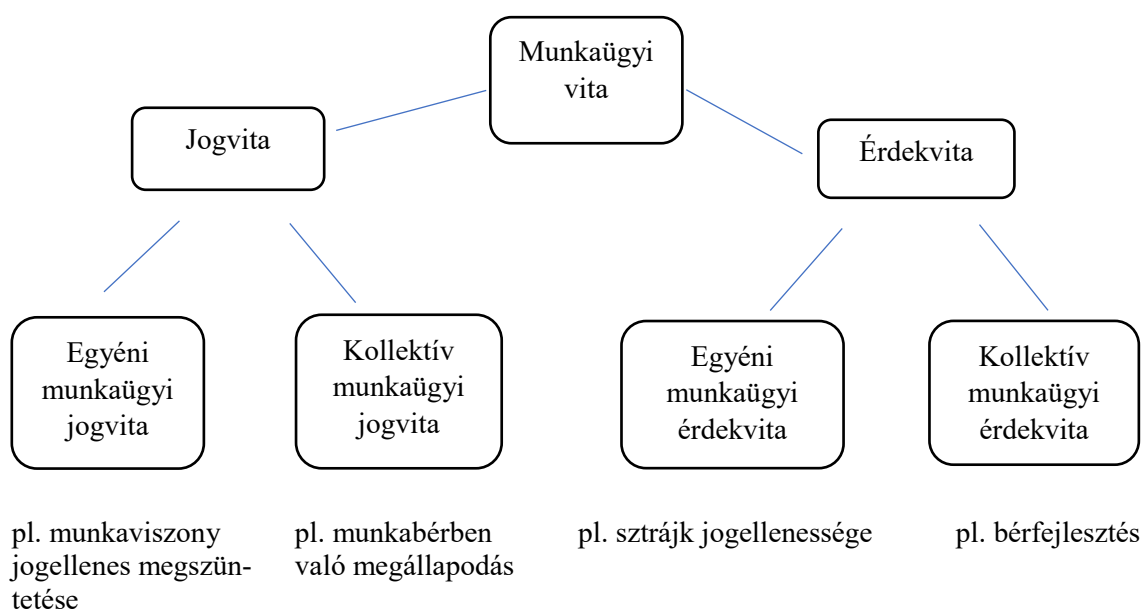
²⁸ Kiss György: *Munkajog*, Osiris, (2000) és Kiss György: A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás fogalmának néhány elméleti problémája *Jogtudományi Közlöny*, 1981/6., 512-513.

munkavállalói és munkáltatói kapcsolat legyen, és a köztük lévő kapcsolatot egy alapviszony, munkaviszony határozza meg.²⁹

Kollektív konfliktusnál a munkáltató és a szakszervezet vagy az üzemi tanács, továbbá a munkáltatói érdekképviseleti szervezet és a szakszervezet az ellenérdekű felek. További különbség, hogy a jogviták a bíróság előtt zajlanak, míg az érdekvitákat jellemzően alternatív vitarendezés valamely módszere útján oldódnak meg.

Mind a 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról (a továbbiakban: Pp.), mind a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) rendezi a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktusok esetére vonatkozó szabályozásokat. A polgári eljárásjog a bíróság előtti vitarendezést preferálja amellet, hogy szabályozza az egyezségkötés³⁰ és a bírósági közvetítés igénybevételét is.³¹

5. számú ábra: Munkaügyi vita fajtái



Forrás: Glavanits Judit-Wellmann Barna Bence: Az alternatív vitarendezés helye a jogrendszerben Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2020.

²⁹ Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, PHD-értekezés, Szeged,(2005)

³⁰ Pp. 167-168.§

³¹ Pp. 124.§

3.2. Munkaügyi vitarendezés peres úton

A munkajogi ügyekben a jogosultak bírósághoz fordulhatnak. Hazánkban elkülönült munkaügyi bírósági rendszer már a két világháború között kialakult. Ebben a rendszerváltozás sem hozott módosítást. 2012. január 1-jétől egy szervezeti rendszerbe tartoztak a közigazgatási bíróságokkal 2020. március 31-ig, a megszűnésükig.

Az egyéni munkajogi viták rendezése 2018. január 1-jétől kizárólag a munkaviszonyból eredő, a közalkalmazotti szolgálati jogviszonyból, a törvényben foglalt kivételekkel a szolgálati jogviszonyból, a közfoglalkoztatási jogviszonyból, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses jogviszonyból, a szakképzés során kötött szakképzési munkaszerződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő és a szociális szövetkezettel és foglalkoztatási szövetkezettel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból származó egyéni munkaügyi igények érvényesítése elkülönült bíróságok útján történik. Ilyen ügyek lehetnek a munkabérrrel kapcsolatos, a munkavégzéshez kapcsolódó egyéb juttatásokkal kapcsolatos, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek (felmondás jogellenességének jogkövetkezménye iránti perek stb.), a munkáltatóval vagy a munkavállalóval szembeni kártérítési perek vagy a kollektív szerződéssel, üzemi megállapodással kapcsolatos perek. A munkaügyi perekben 2020. április 1-jétől törvényszékek járnak el első fokon, másodfokon ítéletábrák, felülvizsgálati eljárásban pedig a Kúria.

Egyes pereket például közszolgálati jogviták, társadalombiztosítási, állami foglalkoztatási szerv ellátásával és támogatásával kapcsolatos eljárásokat 2018. január 1-től a közigazgatási perrendtartás szabályai szerint intézik, 2020. április 1-től ezekben a perekben nyolc törvényszék jár el.³² A közszolgák számára két lehetőség adott a munkajogi konfliktusok feloldására: a Közszolgálati Döntőbizottsághoz panaszt nyújthatnak be a kormányzati igazgatási szervvel szemben vagy közigazgatási jogvitát kezdeményezhetnek a bíróság előtt.³³

³² <https://birosag.hu/ugyfeleknek/birosagi-eljarasok/munkaugyi-per> Letöltve: 2025. május 18.

Törvényszékek: Fővárosi Törvényszék, Budapest Környéki Törvényszék, Debreceni Törvényszék, Győri Törvényszék, Miskolci Törvényszék, Pécsi Törvényszék, Szegedi Törvényszék és a Veszprémi Törvényszék

³³ 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról 168.§ (1)

A munkaügyi perek sorába az alábbiak sorolandók:

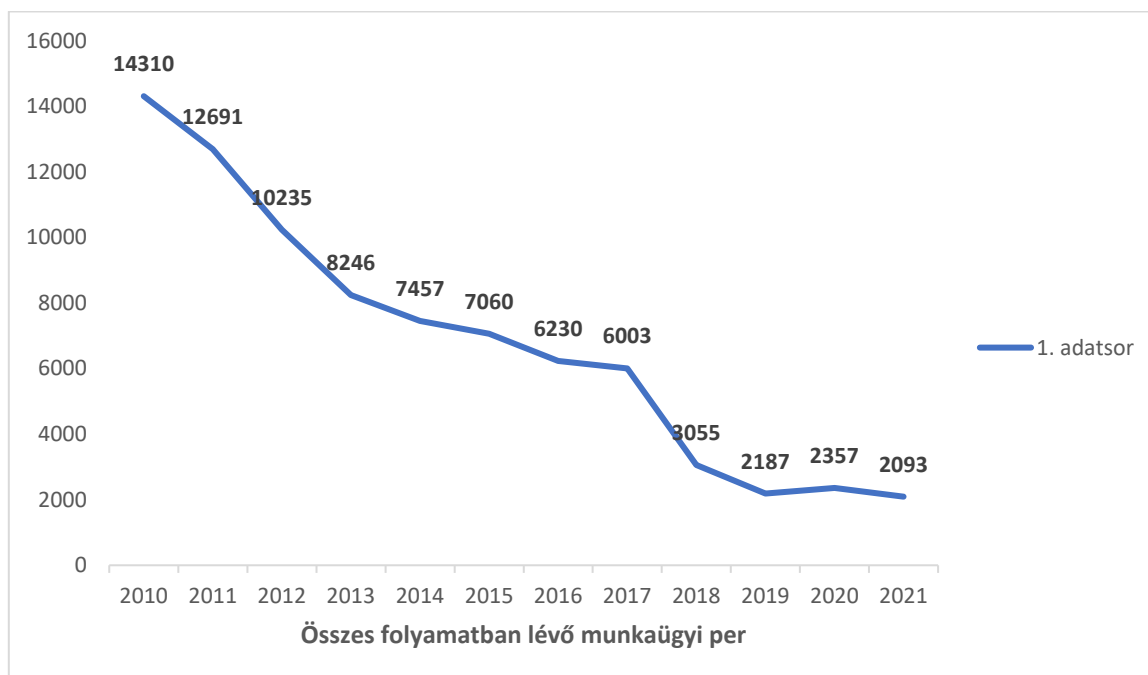
- a) az Mt. alapján létesített munkaviszonyból származó per,
- b) más egyéb, a Pp.-ben felsorolt munkaügyi jogviszonyból származó perek,
(pl. közalkalmazotti, szolgálati, közfoglalkoztatási, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses, a szakképzés során kötött szakképzési munkaszerződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő, valamint a szociális szövetkezettel létesített tagi munkavégzési jogviszony)
- c) Mt. hatálya alá tartozó, a munkavállaló és a munkáltató munkaviszonyból vagy az Mt.-ből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az Mt.-ből vagy a kollektív szerződésből vagy az üzemi megállapodásból származó igénye iránti per,
(pl. kollektív szerződés érvénytelenségének megállapítása iránti per)
- d) ha a peres felek bármelyikének személye engedményezés, tartozásátvállalás, munkáltatói jogutódlás, valamint a munkáltató személyében történő változás miatt módosul,
- e) a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő, a Pp. hatálya alá tartozó ügyben elbírálandó igény,
- f) a felszámolás kezdő időpontjától a felszámolás alatt álló munkáltatóval szemben a munkavállaló a felszámoló által vitatott, a felszámolás körébe tartozó vagyonnal kapcsolatos munkajogi igényen alapuló pénzkövetelés és
- g) külön törvény alapján ide sorolandó igények.

Bírói gyakorlat alapján külön meghatározható, milyen jogviták tartozhatnak munkaügyi ügyekben hatáskörrel rendelkező bíróságok elé és milyen igények érvényesíthetők. A függelék 1. számú táblázatában példákkal ismertetem mindezeket.

3.2.1. Munkajogi ügyek a számok tükrében

Az Országos Bírósági Hivatal (a továbbiakban: OBH) minden évben statisztikai adatokat tesz közzé az ügyfélforgalmi adatokról. Eszerint 2010 és 2021 között a munkaügyi perek száma 80%-kal csökkent.

6. számú ábra: Folyamatban lévő munkaügyi perek száma évek szerint



Forrás: <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.11.

7. számú ábra: Munkaügyi perek száma évek szerint



Forrás: <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.11.

A munkaügyi perek száma 2010 és 2021 között közel 27 ezerről 4500-ra csökkent. Ennek oka egyrészt az, hogy a munkaügyi perek javarészt közigazgatási perré alakultak át, másrészt pedig a munkavállalók számára kedvezőtlenül változtak meg a jogszabályok.

4. számú táblázat: Munkaügyi perek a per tárgya szerint

	2012	2017	2018	2019
Per tárgya				
Munkaszerződés keletkezése, módosítása	160	82		
Munkaviszony megszüntetése	5112	2258	1552	1630
Szabadság és tanulmányi kedvezmények	64	38		
Munkabér és egyéb juttatások	4698	5320		
Fegyelmi felelősség	277	92		
Munkáltató anyagi felelőssége	181	163		
Munkavállaló anyagi felelőssége	366	302		
Egyéb munkaügyi perek	1145	1119		

Forrás: <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.11.

Látható, hogy legtöbbet a munkaviszony megszüntetése, ezen felül a munkabér és egyéb juttatások érdekében fordultak bírósághoz a munkaviszonyban érdekelt felek.

8. számú ábra: Munkaügyi perek bírósági eloszlás szerint



Forrás: <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.11.

A legtöbb munkajogi ügyet a Fővárosi Törvényszéken folytatták le, a legkevesebbet nagyvárosi törvényszékeken.

3.3. Alternatív vitarendezés a munkajogban

A munkajogi kapcsolatokban az alternatív vitarendezés lehetősége már a tőkés gazdaság óta jelen volt. A munkaviszonyok rendezését először az 1840. évi XVI. törvény rendezte, mely kimondta, hogy a viták rendezése érdekében a gyárosok-kereskedők 3 tagú bizottságot hozzanak létre. Végső esetben bírósághoz fordulhattak a felek. Az 1851-es Ideiglenes Utasítás a békés vitarendezést jelölte meg elsődleges célként. Ha azonban a munkaviszony alanyai nem jártak sikerrel ilyen módon, akkor választott bíró vagy hatóság döntött az ügyben. A hatósági döntés ellen a törvényszékhez fordulhattak jogorvoslatért. Az Iparrend (1859) már rendelkezéseket tartalmazott arról, hogy a vitás ügyeket 30 napon belül lehetett rendezni, továbbá a fellebbezésre 8 napos határidőt biztosított.

Az első ipartörvény, az 1871. évi VIII. törvény a munkaadó és a munkás közötti vitákat a felek egyezségére hagyta, viszont az iparhatóságok dönthettek a munkaviszályok kérdésében. Megalakultak az iparbizottságok is, amelyek tagságát a munkaadó és munkavállalók egyenlő számú képviselői adták. A második ipartörvényben, az 1884. évi XVII. törvényben az egyeztetőbizottság és iparhatóság jogosultságai fennmaradtak. Plósz Sándor nevéhez fűződő 1911. évi I. törvénycikk már járásbírói hatáskörbe utalta a munkavállaló és munkáltató között felmerült ügyek elbírálását.

Hazánk első munka törvénykönyve az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet volt. E szerint munkaügyi jogviták rendezésére egyeztető bizottság és bíróság által, valamint szolgálati úton kerülhetett sor.

A munka világában régebben a konfliktusok elfojtása, szőnyeg alá seprése volt a vitamegoldási eszköz. Manapság egy szervezet vezetője abban érdekelt, hogy a problémákat megjelenésük pillanatában teljes körűen kezelje. A hatályos Munka törvénykönyve nem teszi kötelezővé a mediációt, arra csupán lehetőségként tekint, önkéntes alapon.

A jog ezen területén az alternatív vitarendezés kevésbé elterjedt annak specialitása miatt. A munkajogi viták rendezése történhet közvetítés, tanácsadás, egyeztető bizottság, illetve döntőbírói döntés útján.

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) rendelkezett az egyeztetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás formáiról. A törvény az

alternatív vitarendezésbe bevezette a kötelező egyeztetés intézményét: „a felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősül, amelyet írásba kell foglalni.”³⁴ Mindezen jogalkotói törekvések megteremtették a munkajog alternatív vitarendezés jogszabályi alapjait, de nem volt olyan szervezet, amely életre is keltette volna a törvényben lefektetett lehetőségeket.

Ennek a hiánynak a kiküszöbölésére állították fel a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot (továbbiakban: MKDSZ), amely országos hatáskörrel bírt. Az MKDSZ 1996-tól 2015-ig működő vitarendezési intézmény volt, melyet az Országos Érdekegyeztető Tanács hozott létre, ahol főállású közvetítőket és döntőbírókat alkalmaztak. A szolgálat közreműködött a kollektív munkaügyi vitákban közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás révén. Akkor élhettek a felek ezzel a lehetőséggel pereskedést megelőző céllal, ha például csoportos létszámcsökkentést terveztek, ha még nem alakult ki sztrájk, továbbá, ha a kollektív szerződés tartalmában nem született megegyezés vagy, ha vita alakult ki az üzemi tanács és a szakszervezet között. Fontos kiemelni, hogy az eljárások igénybevételére önkéntes alapon, a felek alávetési nyilatkozata birtokában kerülhetett sor.

Ezt követően alakult meg a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendezési Szolgálat (továbbiakban: MTVSZ). 2016 és 2022 között működött, összesen hét regionális szolgálattal. Az MTVSZ egy európai uniós pályázat, 2016-2019 között a GINOP 5.3.3-15, 2020-2021 között a GINOP 5.3.3-18 keretében működtetett országos alternatív vitarendezési megoldásokat nyújtó, független, ingyenes támogató rendszer volt. A felek, azaz a munkavállalók, munkáltatók, szakszervezetek, üzemi tanácsok, munkáltatói-munkavállalói érdekképviselők kérelmére közvetítési, békéltetési, egyeztetési és döntőbíráskodási eljárást folytatott le. Az összes alternatív vitarendezési módot igénybe lehetett venni. Eljárásai csak kollektív érdekvitára voltak alkalmazhatóak, egyéni érdek vagy jogvitákra, illetve kollektív jogvitákra nem.

Az ügyszámok adatai alapján az MKDSZ működése alatt 90 esetben járt el és 59 esetben nyújtott tanácsadást.³⁵ Az MTVSZ 2016-2019 között ezzel szemben 150 ügyben járt el,

³⁴ régi Mt. 199.§ (5) bekezdés

³⁵ Kutatási beszámoló: A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága c. kutatás, Rézler Gyula Mediációs Intézet. A kutatásban részt vevő munkatársak: Balogh Eszter, Dr. Bodnár Lilla, Dr. Krémer András, Dr. Kulisity Mária, Lovász Gabriella, Dr. Nádházy Zsolt, Rákóczy Zsuzsanna Dr. Rúzs Molnár Krisztina, 57–58. o.

131 tanácsadás, 13 közvetítés, 5 egyeztetés és 1 döntőbíráskodás ügyében.³⁶ Az adatokból kitűnik, hogy úgy csökkent az ügyek száma, ahogy a külső, harmadik személy döntési jogköre szélesedett.

Az MKDSZ és MTVSZ nem az igazságszolgáltatás része volt, hanem szakértői szolgálatok voltak. Nem tartoztak hatáskörükbe egyéni viták és jogi kérdések, melyek peres úton voltak érvényesíthetők. Az MTVSZ megszűnését követően Magyarországon nem jött létre sem bírósági, sem állami vagy szakmai szervezet.

A vitarendezés területén a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hozott változást, mivel két eljárásformát szabályozott már csak: az egyeztetést és a döntőbíráskodást.³⁷ A jelenleg hatályos Mt. miniszteri indokolása³⁸ alapján megállapítható, hogy a jogalkotó a kollektív munkajogi érdekviták megoldását nem a jogi szabályozástól várta el, hanem a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek autonómiájára, valamint a felek, azaz a vitarendezésben résztvevő semleges szereplőkre bízta.

A választottbíráskodásról szóló 2017. évi LX. törvény (továbbiakban: Vbt.) 1. § (3) bekezdése, valamint a 3. § 1. pontja értelmében a munkajogi jogviszonyokhoz kapcsolódó viták esetén nem biztosított a választottbíráskodás, mivel nem terjed ki a hatálya a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény szerinti különleges eljárásokra.³⁹ A Vbt. kizárja tehát a törvényi lehetőségét is annak, hogy a munkajogi jogviszonyokból eredő vitákban a felek között választottbíráskodási kikötésre kerüljön sor.

<http://docplayer.hu/16142244-Kutatasi-beszamolo-a-munkaugyi-kozvetitoi-es-dontobiroi-szolgalat-tevekenysegenek-tarsadalmi-hasznossaga-c-kutatas-rezler-gyula-mediacios-intezet.html> Letöltve: 2025.04.20.

³⁶ Mélypataki Gábor: A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai, MJSZ 2020.4. különszám, 55-62.o.

³⁷ Rácz Zoltán: Az alternatív vitarendezés szabályai Magyarországon, különös tekintettel a munkajogi vitákra, In Barzó Tímea-Juhász Ágnes-Leszköven László- Pusztagóhelyi Réka (szerk.): Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára, Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, (2015)

³⁸ <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása Letöltve: 2024.02.10.

³⁹ „Nincs helye választottbíráskodási eljárásnak – a (4) bekezdésben foglalt kivétellel – fogyasztói szerződésből eredő jogvita esetén, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) Hetedik Részében szabályozott különleges eljárásokban és a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény hatálya alá tartozó eljárásokban elintézendő ügyekben.”

Hazánkban az alábbi választottbíróságok működnek:

- Magyar Kereskedelmi és Iparkamara mellett működő Állandó Választottbíróság,
- Nemzeti Agrárgazdasági Kamara mellett működő Állandó Választottbíróság és
- Állandó Koncessziós Választottbíróság.⁴⁰

3.4. Munkaügyi viták a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseiben

Dolgozatom további részében bemutatom a hatályos Mt. rendelkezéseit a munkaügyi vita vonatkozásában, alkalmanként visszautalva a régi szabályozásra. Hatályos törvényünk a IV. részében szabályozza a munkaügyi vitával kapcsolatos kérdéseket, a XXIII. fejezet A munkajogi igény érvényesítése, a XXIV. fejezet pedig A kollektív munkaügyi igények címszó alatt. A törvény paragrafusai a jogvitának nem minősülő kollektív munkaügyi vitáról, valamint a kollektív és egyéni jogvitákról szólnak. A munkaügyi jogvita kifejezést a jelenleg hatályos jogszabály elhagyta, helyette 'munkaügyi vita' megnevezést használ, ami utal arra a körülményre, hogy elhagyásra került az előzetes eljárás, azaz a munkaügyi döntőbizottság eljárása. Ezt a lehetőséget a korábbi, 1992. évi II. törvény tartalmazta, amikor is még a felek számára kötelező volt a bírósági eljárást megelőzően a munkaügyi döntőbizottság eljárását igénybe venni.⁴¹ Az új Mt. a 288. §-ban a korábbi rendelkezésekre visszautalva azt rögzíti, hogy a bírósági eljárásra vonatkozó szabályok határidejét nem érinti, ha a felek a jogvita feloldása érdekében békéltetési eljárást vesznek igénybe.⁴²

Az Mt. XXIII. fejezének 285.§- 290.§-aiban találhatóak a munkaviszonyból származó igények érvényesítésének szabályai. A munkaügyi viták a munkáltató jogellenes intézkedése miatt keletkeznek, emiatt fordulhat a munkavállaló bírósághoz. Korlátozott azonban a munkavállaló igényérvényesítési lehetősége akkor, ha a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben szeretne fellépni.⁴³ Ilyen esetben akkor támadható

⁴⁰ A Szabályozott tevékenységek Felügyeleti Hatóságáról szóló 2021. évi XXXII. törvény 1.§ (5) bekezdése, a Magyar Agrár-, Élelmiszergazdasági és Vidékfejlesztési Kamaráról szóló 2012. évi CXXVI. törvény 32. § (1) bekezdése

⁴¹ Mt. 199. § (5) „A felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősül, amelyet írásba kell foglalni.”

⁴² Mt. 288.§ „A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.”

⁴³ Mt. 285.§ (3) „A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.”

meg a bíróság előtt a munkáltatói döntés, ha a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód vagy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét.

A munkáltató meghatározott esetekben például jogalap nélkül felvett munkabér visszafizetése, kártérítés megtérítési igénye fizetési meghagyással érvényesítheti a munkavállalóval szembeni igényét.⁴⁴

3.5. Kollektív munkaügyi vita és alternatív módszerei

Az Mt. sem az egyéni érdekviták kérdését nem rendezi, sem külön kollektív és egyéni jogvitákra vonatkozóan nem tartalmaz szabályokat, azokról munkajogi igények címszó alatt együttesen foglalkozik.

3.5.1. Egyeztetés

Az új Mt. a régi Mt.-vel ellentétben az alternatív vitarendezés lehetőségei közül a közvetítés lehetőségét nem emelte be a jogszabályba. A közvetítói eljárást külön törvény rendezi, ahogy korábban már említettem a közvetítói tevékenységről 2002. évi LV. törvény.

Az egyeztetés során a felek arra tesznek kísérletet, hogy egymás álláspontjának megismerésével, annak közelítésével megállapodásra jussanak. A munkajogban egyeztetésre kollektív jogvitának nem minősülő munkaügyi vita fennállásakor kerül sor. A munkáltató, a szakszervezet vagy az üzemi tanács kezdeményezheti egyeztetőbizottság létrehozását, melynek során békés úton folytatnak párbeszédet egymással, az ellentétes álláspontokat igyekeznek közelíteni, a kompromisszumot elősegíteni. Az eljárás indokolt költségeit a munkáltatónak kell viselnie. Ez kizárólag a felek közötti konzultációt jelenti, harmadik fél bevonására nem kerül sor. Ilyen állandó bizottságot üzemi megállapodásban vagy kollektív szerződésben is létrehozhatnak. Egyeztetőbizottságba az érintett felek azonos számban delegálhatnak tagokat, élére pedig független elnököt választanak, aki kvázi a közvetítő szerepét tölti be. Az elnök döntést nem hoz, a jogszabály értelmében köteles a felekkel folyamatosan konzultálni, az egyeztetés eredményét végül írásba

⁴⁴ Mt. 285. § (2) „A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti.”

foglalni. Szavazategyenőség esetén az elnök szava a döntő.⁴⁵ A törvény 13.§-a értelmében a bizottság határozata munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül.⁴⁶

Hangsúlyozni kell, hogy az Mt. külön nem rendelkezik a közvetítés intézményéről, ez az egyeztetőbizottság szerepében valósul meg. Ahogy a közvetítő is a régi Mt.-ben a felek közötti álláspontokat közelítette, ugyanilyen szereppel bír ma a bizottság, igaz külön nem nevesítve.

3.5.2. Döntőbíráskodás

Mind az egyeztetés, mind a döntőbíráskodás a kollektív érdekviták rendező módszere. Amíg azonban az egyeztetés nem kötelező, addig a döntőbíráskodás a felek előzetes írásbeli alávetése alapján kötelező, továbbá a jogszabály által nevesített kötelező esetekben, ha a felek nem tudnak megegyezni.

Az alternatív konfliktusmegoldás ezen módszerét a kollektív munkaügyi viták rendezésekor alkalmazzák. A munkáltató, az üzemi bizottság vagy a szakszervezet megállapodhatnak abban, hogy döntőbíráskodás döntésének vetik alá magukat.

Az Mt. értelmében az üzemi tanács választása és működési költségeinek, valamint a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tárgyában felmerült vita esetén a döntőbírónak kell döntenie. Ekkor a bíró döntése rájuk nézve kötelező.⁴⁷ Döntőbíró személyében a felek egyeznek meg, ennek hiányában a jelöltjeik közül sorsolással döntenek el, ki legyen.

A fenti kötelező eseteken kívül a felek szabad döntése alapján is igénybe lehet venni döntőbíró eljárását, ha úgy közösen vélik, hogy ez az alternatív vitarendezés módszer előbbre tudja vinni a vitájukat, abban megoldást tud nyújtani.

3.6. Európai kitekintés

Az Európai Parlament 2008-ban elfogadta a polgári és kereskedelmi ügyekben folytatott közvetítés egyes szempontjairól szóló 2008/52/EK irányelvet, mely a határon át nyúló viták esetén minden európai uniós tagállamban alkalmazandó. Az irányelv célja, hogy a

⁴⁵ Mt. 291.§-292.§

⁴⁶ Mt. 13.§ „E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.”

⁴⁷ Mt. 293.§ (2) „A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.”

tagállamok a közvetítói eljárás során elfogadott megállapodásokra bírósági ítéletként tekintenek. Négy mediációs modellt határoz meg, mégpedig

- önkéntes,
- önkéntes ösztönzővel (bírósági illetékkal) és/vagy szankcióval,
- kötelező kezdeti és
- teljes mértékben kötelező.

A tagországok közül a kötelező modellt alkalmazzák Olaszországban a fogyasztók és a távközlési szolgáltatók közötti, Ausztriában és Horvátországban a munkajogi jogviták során. Ösztönzővel, szankcióval kombinált modell Észtország, Szlovákia és Szlovénia jellemzője. Csehországban nincs kötelező mediációs eljárásra vonatkozó előírás, de a bíró a feleket kötelezheti egy háromórás tájékoztatóra való részvételre. Lettországon 2016 óta van lehetőségük a feleknek arra önkéntes alapon, hogy bírósági közvetítói eljárását vegyék igénybe. A mediátoroknak két csoportja létezik: a minősített mediátor és a mediatőr. Bíróságokon csak minősített mediátorok folytathatják tevékenységüket. Szlovéniában szintén szabadon dönthetnek felek, hogy a mediációs vagy a peres eljárást választják. A mediáció családjogi és munkaügyi vitákban ingyenes, más eljárásoknál az első három óra az. Németországban az ügyvédek etikai kódexe rendelkezik arról, hogy tájékoztatniuk kell az ügyfeleiket a mediációs eljárásról. A felek tehát itt is szabadon dönthetnek ezen eljárás igénybevételéről. A gazdasági ügyekben a szerződésekbe beleépítenek egy klauzulát, mely alapján a szerződő felek vállalják, hogy vitáikat alternatív módon megkísérlik rendezni. Franciaországban 2018-ban kísérleti jelleggel bevezették a kötelező mediációt.

Hazánkban nincs kötelező mediáció, csak bizonyos eljárásokban, pl. gyermekvédelmi és szülői felügyeleti jog iránti perben kötelezhető a felek ennek igénybevételére. Ez a kötelezés egyetlen, az első közvetítói megbeszélésre vonatkozik, további részvétel nem írható elő részükre.

Statisztikai adatok alapján megállapítható, hogy Magyarországon az Igazságügyi Minisztérium hivatalos a közvetítói névjegyzékében 2023-ban 151 fő közvetítő szerepelt, 2024-ben 119 fő.⁴⁸ Az Európai Tanács Igazságszolgáltatás Hatékonyságáért Küzdő Bizottságának Mediációs Csoportja 2017. évi jelentése alapján az országokban az egy polgári peres eljárásra jutó közvetítói eljárások aránya 1 % alatti volt. A Közép-Európai

⁴⁸ <https://inyr.im.gov.hu/mediators/registered-mediators> Letöltve: 2025. május 4.

Mediációs Intézet adatai alapján ez az arány hazánkban 2021-ben 1%, míg 2016-ban 0,5 % volt.

A közvetítói eljárás önkéntes vagy kötelező, továbbá előnyös vagy hátrányos mivolta újabb gondolkodásra készítheti a jogalkotókat abban a vonatkozásban, hogy hazánkban szükséges-e a jogi szabályozást módosítani a további fejlődés érdekében.

„Inkább döntőbíróhoz kell folyamodni, mert a döntőbíró a méltányosságot tartja szem előtt, ezért találták fel az arbitrárius eljárást, hogy a méltányosság érvényesülhessen a törvényel szemben.”

(Arisztotelész)

4. Összefoglalás

Szakedolgozatomban szerettem volna feltárni és bemutatni az alternatív vitarendezés módszereinek alkalmazását a munkahelyi vitarendezés során. Célom az volt, hogy a vitarendezés ezen módjának és módszereinek az előnyeire rávilágítsak annak ismeretében, hogy alkalmazása a munkajog területén előnyös és hasznos a felek számára.

Meglátásom szerint a magyar munkajogi gyakorlat még mindig nem preferálja eléggé a munkahelyi vitarendezést. Más jogterületen a mediáció, tanácsadás, békéltetés a népszerűek, munkajog területén viszont a munkavállalók saját jogaik, érdekeik alternatív módon való érvényesítésére önállóan akkor hajlandók, amennyiben előre reális esélyt látnak a peren kívüli megegyezésre. Vitathatatlan tény, hogy a munkáltatóval szemben a munkavállaló alárendelt pozícióban van. A vitarendezés ezen formája nehézkes a munkavállalói oldalon, mivel kétség kívül kiszolgáltatott helyzetben vannak, mind megfelelő ismeret, mind pedig anyagi forrás hiányában; annak ellenére, hogy itt is érvényesülnek a munkajogi alapelvek, úgy mint egyenlőség, együttműködési és tájékoztatási kötelezettség.

A munkajogi alternatív vitarendezés vonatkozásában levonható az a következtetés, hogy nagy szükség van erre az eljárásra, mivel olyan érdekviták esetén, melyek nem tartoznak bírósági hatáskörbe (pl. munka és pihenőidő, szabadság, bér) ez a konfliktusfeloldás vezethet eredményre. Ehhez pedig az MTVSZ-hez hasonló szolgálat újbóli felállítása feltétlenül szükséges. A Szolgálat ugyanis működése során népszerűsíteni tudta az alternatív vitarendezés módszereit, a munkaügyi vitákban érdekelt felek részére mind szakmai, mind etikai iránytűt adott, így segítve munkaügyi kapcsolataik rendezését. A hatályos Mt. rendelkezései deklarálják a kötelező döntőbíráskodás intézményét, a kötelező döntőbíráskodás eseteiben.⁴⁹

Az MKDSZ és az MTVSZ tevékenysége alatt bizonyította, hogy a munkajogi viták döntőbírói rendezése iránt is volt igény, igaz csekély⁵⁰. Ennek oka abban keresendő, hogy

⁴⁹ Mt. 293.§ (2) bekezdés

⁵⁰ Lásd Függelék 2. számú ábra

a feleknek nem volt kellő bizalma a döntőbíró semlegessége és pártatlansága iránt úgy, mint a mediáció, a békéltetés és a tanácsadás esetében. Ezen utóbbi vitarendezési módokban viszont a szolgálatok tevékenysége megkérdőjelezhetetlen és hasznos volt.

Az alternatív lehetőség mindig a felek szabad döntésén alapszik. A bírósági úton történő konfliktusfeloldás során nem adott ez a lehetőség, sőt a végkimenetel sem biztosítja mindkét fél megelégedését, sőt lehet, hogy egyikét sem, azaz nem garantált a nyertes helyzet. Véleményem szerint a peren kívüli vitarendezésnek jelentős előnyei vannak mind az eljárás során, mind pedig az azt megelőző időszakban. A mediáció olyan alapot, mankót jelent a konfliktusok megoldásában, hogy jelentősége megkérdőjelezhetetlen. Egyik részről az igazságszolgáltatást tehermentesíti, másrészt az eljárás rugalmas és bizalmas jellegű.⁵¹ Közvetítés során a problémát megérteni igyekeznek, sokkal gyorsabb, költséghatékonyabb és emberibb módon, mint egy peres eljárás során. Mindkét oldal részéről, azaz munkáltatói és munkavállalói oldalról is szükség van aktívan kialakítani és alkalmazni olyan gyakorlatot, melynek segítségével gyorsan és könnyen megállapodást köthetnek. A résztvevőknek fontos ezt szem előtt tartaniuk a közösen elérhető jobb eredmények elérése érdekében; annak érdekében, hogy a mediáció hidat képezzen az egymással harcban, konfliktusban állók között.⁵² Ennek a folyamatnak aktív támogatója egy vitarendezést segítő intézmény lehet az MKDSZ és MTVSZ tapasztalataira és jógyakorlataira építve, továbbá a közvetítői szerep népszerűsítése, általános és széleskörű elfogadtatása.

Összességében megállapítható, hogy a munkajog területén az alternatív vitarendezés különböző formái, eszközei rendelkezésre állnak. Rugalmasan alkalmazhatóak a munkajogi helyzetekben, a konfliktusok lezárásában mind szabályozásukban, mind eljárásukban megfelelnek az igénybe vevő felek számára.

⁵¹ Rác Zoltán: Az alternatív vitarendezés helyzete Magyarországon (2015) In? Kékesi Tamás (szerk.) 28th microCAD Nemzetközi Multidiszciplináris Tudományos Konferencia, /https://www.unimiskolc.hu/~microcad/publikaciok/2015/E7_Racz_Zoltan.pdf, 1. o. Letöltve: 2025. április 1.

⁵² <https://www.kemi.hu/hirek/szakirodalom/kotelezo-mediacio-az-eu-tagallamokban.html> Letöltve: 2025. május 5.

6. Irodalomjegyzék

1. Csermáni-Várad Erika-Gilányi Eszter: Alternatív vitarendezés, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, (2011)
2. Sáriné Simkó Ágnes (szerk.): Mediáció-Közvetítői eljárások, HVG ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, (2012)
3. Kohlhoffer-Mizser Csilla: A döntés útjai konfliktusainkban-mediáció és alternatív vitarendezés egyes európai példái, MJ, 2020/5.
4. Dobáné Madarász Arabella: A bíróság közvetítés módszertana és annak támogatása egy bírósági közvetítő szemüvegén keresztül (I. rész), Ügyvédek Lapja 2020/54.3-4.-sz.
5. Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori Értekezés, Szeged, (2005)
6. Morton Deutsch: A konfliktus feloldása, New Haven-London, 1973. https://real-d.mtak.hu/657/7/dc_346_11_doktori_mu.pdf Letöltve: 2025. május 2.
8. Tárkány Szűcs Ernő: Magyar jogi népszokások, Társadalomtudományi Könyvtár, Budapest, 1981.
9. Szőke-Milinte Enikő: Konfliktuskezelés és pedagógusmesterség Budapest, Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum, (2006)
10. Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció rendszertani és elméleti összefüggései, különös tekintettel munkajogi vonatkozásaira, Szeged, (2004)
11. Rácz Zoltán: Az alternatív vitarendezés szabályai Magyarországon, különös tekintettel a munkajogi vitákra, In Barzó Tímea-Juhász Ágnes-Leszko László- Pusztagóhelyi Réka (szerk.): Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára, Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, (2015)
12. Partners Hungary Alapítvány: Mediáció- Az egyezségteremtés művészete Budapest, (2000)
13. Kiss György: Munkajog, Osiris, (2000)
14. Kiss György: A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás fogalmának néhány elméleti problémája Jogtudományi Közöny, 1981/6.
15. Mélypataki Gábor: A munkaügyi vitákkal foglalkozó alternatív vitarendező szolgálat tapasztalatai, MJSZ 2020. 4. különszám
16. Glavanits Judit-Wellmann Barna Bence: Az alternatív vitarendezés helye a jogrendszerben Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, (2020)
18. Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Eljárási és Magatartási Kódexe

19. Rab Henriett-Sípos Marcell: A kollektív munkaügyi vita sajátosságai, Pro Futuro, 2021/2.
20. Nagypál Szabolcs: A közvetítés jogelmélete: a mediáció folyamata és alapelvei, in. Jog, állam, politika, 3. évfolyam, 2. szám (2011)

7. Internetes hivatkozások

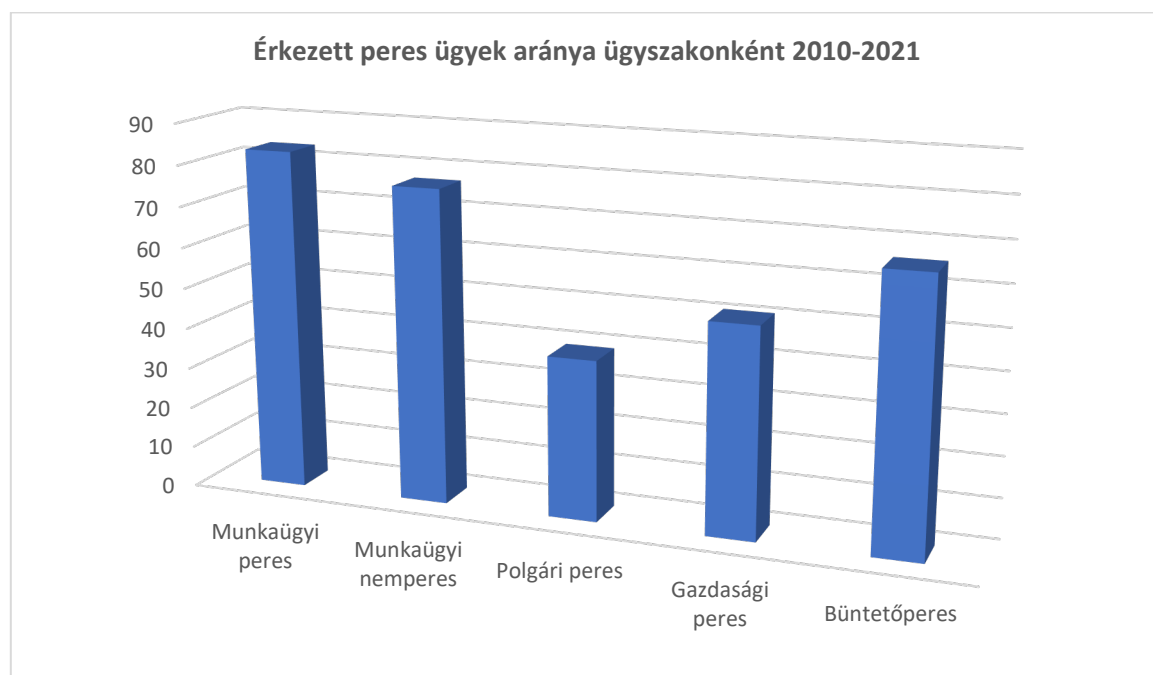
1. <https://www.jogiforum.hu/interju/2015/04/13/dr-turcsanne-dr-molnar-katalin/> Letöltve: 2025.03.17.
2. www.wikipedia.hu Letöltve: 2025.03.17.
3. https://real-d.mtak.hu/657/7/dc_346_11_doktori_mu.pdf Letöltve: 2025. május 2.
4. https://epa.oszk.hu/00000/00035/00153/pdf/EPA00035_upsz_2012_07-08_104-117.pdf Letöltve: 2023. 12.01.
5. <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.11.
6. https://www.parlament.hu/documents/d/guest/infojegyzet_2023_34_kozvetitoi-tevekenyseg Letöltve: 2025.04.01.
7. <https://www.parlament.hu/infoszolg> Letöltve: 2025.04.01.
8. <https://birosag.hu/ugyfeleknek/birosagi-eljarasok/munkaugyi-per> Letöltve: 2024. március 10.
9. <http://docplayer.hu/16142244-Kutatasi-beszamolo-a-munkaugyi-kozvetitoi-es-dontobiroi-szolgalat-tevekenysegenek-tarsadalmi-hasznossaga-c-kutatas-rezler-gyula-mediacios-intezet.html> Letöltve: 2025.04.20.
10. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása Letöltve: 2024.02.10.
11. <https://inyr.im.gov.hu/mediators/registered-mediators> Letöltve: 2025. május 4.
12. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munkaugyi-perek-hatarmezsgyejen/> Letöltve: 2025. 05.04.

8. Jogszabályjegyzék

1. 1992. évi II. törvény a munka törvénykönyvéről
2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
3. 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
4. 2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről
5. 2017. évi LX. törvény a választottbíráskodásról
6. 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
7. Az Európai Parlament és Tanács 2008/52/EK irányelve) a polgári és kereskedelmi ügyekben végzett közvetítés egyes szempontjairól <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0052> Letöltve: 2025.05.02.

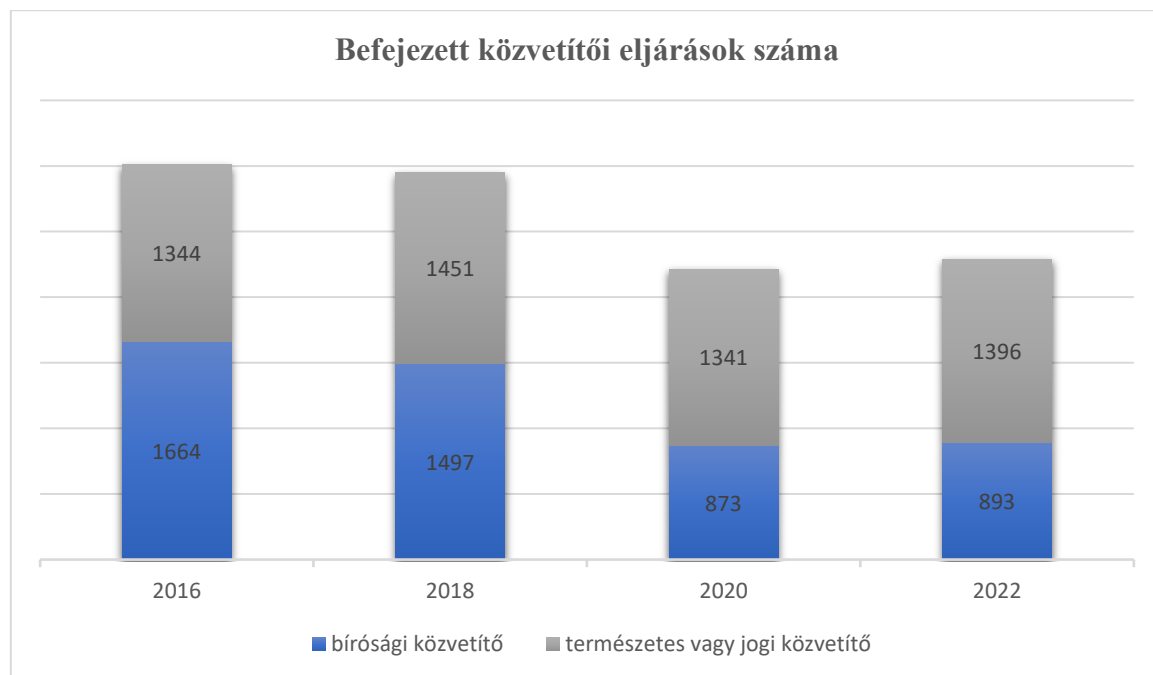
9. Függelék

1. számú ábra: Érkezett peres ügyek száma ügyszakok szerint



Forrás: <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.11.

2. számú ábra: Befejezett közvetítói eljárások száma



Forrás: Infoszolg/IM, OBH⁵³

⁵³ <https://www.parlament.hu/infoszolg> Letöltve: 2024.03.10. és <https://birosag.hu/birosagokrol/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek> Letöltve: 2024.03.10.

1. számú táblázat: Munkaügyi bíróság előtt érvényesített ügyek

Jogvitás tárgykör	Bírói gyakorlat
Az Egészségügy szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) hatálya alatti egészségügyi szolgálati jogviszony a fentiek szerinti szolgálati jogviszonynak minősül	Kúria VIII.10.081/2023/7., Mfv.VIII.10.108/2023/4. sz. határozatai
Ha a személyiségi jogok sérelmére alapított igények (pl. sérelemdíj-követelés) munkaviszonyhoz kapcsolódnak, ezeket szintén munkaügyi perben kell elbírálni, jóllehet a személyiségi jogok sérelmével kapcsolatos jogvitákban alapvetően a törvényszék mint általános hatáskörű bíróság járna el	EBH2019. M.1.
Amennyiben a munkavállaló a munkáltató sérelmére tanúsít üzleti titkot sértő magatartást, az ilyen tárgyban történő igényérvényesítés is munkaügyi perben történik	BH2023. 34.
A – büntetőjogi büntetésként – közérdekű munkára ítélt és az őt foglalkoztató intézmény vagy gazdálkodó szervezet között a kártérítési felelősséggel, továbbá a munkavégzéssel összefüggésben álló jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatban keletkezett vitában a munkaügyi jogvitákat eldöntő bíróságok járnak el	MK 71. sz. állásfoglalás
Az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló a 2011. évi CCVI. törvény (Ltv.) hatálya alatti sajátos, belső egyházi szolgálati viszony keretében történő foglalkoztatásból eredő (jog)vitákban nem járhat el állami szerv, azaz bíróság, ezért ezek nem tartoznak munkaügyi bírósági hatáskörbe	Kúria Mfv. 10.170/2022/4. sz. határozata

<p>A helyi önkormányzati képviselők, valamint a polgármester megbízatása keretében történő munkavégzéssel kapcsolatos jogviták közigazgatási perben, és nem munkaügyi perben bírálандók el</p>	<p>Kúria Kpkf.VII.45.057/2022/4. sz. határozata</p>
<p>A közszolgálati jogviszony megszűnésével összefüggő járandóságot terhelő különböző járulékok, illetve jövedelem-előleg levonásával kapcsolatos vita nem munkaügyi vita, elbírálása nem tartozik a munkaügyi bíróság hatáskörébe</p>	<p>EBH2005. 1254.</p>

Forrás: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munkaugyi-perek-hatarmezsgyejen/> Letöltve: 2025.05. 04.