

Dr. Nagyné dr. Dorka Dóra:

Választott- és Döntőbizottságok Múltja és Jelene Nemzetközi Tapasztalatokkal

Bevezető gondolatok

Jelen tanulmányom egyik célja az, hogy a munkaügyi vitarendezés alternatív megoldásainak gyökereit tárja fel. Ezen túlmenően külföldi eseteket dolgozok fel annak érdekében, hogy rávilágítsak arra, az alternatív eljárások eredményesen alkalmazhatóak megfelelő jogszabályi környezetben. Egy korábban készített olyan tanulmányom előzmény dolgozatának szánom, amelyben az alternatív konfliktuskezelés hazai hiányosságaira fókuszáltam.

A munkaügyi viták első fórumai

Hazánkban a bírósági eljárást helyettesítő alternatív vitarendezési mód alkalmazása nem újkeletű, hiszen az ipari forradalom korából származó írásos források bizonyítják a bevezetésére tett első kísérleteket. A bírósági eljárást elkerülő utat első ízben a 1840. évi XVI. törvénycikk nyitotta meg. A gyáros és a munkás egymás között felmerülő vitáját közigazgatási hatóság elé vihetette, melynek döntésével szemben, végső eszközként fordulhattak a felek bírósághoz.

Az iparosodás térnyerésével az 1872. évi VIII. törvénycikk a munkaadó és a munkás közötti peres kérdés eldöntését az iparhatóság kezébe adta. Az ipartestületeken belül zajló békéltető eljárást a szolgabíró, illetve rendőrkapitány vezette le. E két tag a munkásügyekben aligha rendelkezett tapasztalattal, amely az eljárás eredményes lefolytatásának jelentős akadályát képezte.

A XIX. században az ipartestületek által felállított békéltető bizottságok pozitív módon új köntösben jelentek meg, hiszen a munkaadók és a munkavállalók egyenlő számban delegálhattak tagokat, harmadik félként pedig az elsőfokú iparhatóság által kijelölt elnök vagy jegyző vett részt. E békéltető bizottságot akkor vehették igénybe a felek, ha sztrájkot helyeztek kilátásba. Az I. világháború utolsó éveiben a sztrájkhoz folyamodás törvényileg tiltott eszközzé vált, ezért egyetlen megoldásként az újonnan felállított panaszbizottságok szolgáltak.¹ A XX. század elején világossá vált, hogy a panaszbizottságok felállítása nem elégséges megoldás, ezért munkaügyi viták elintézésére új fórumot kell felállítani. Ez a gondolat életre hívta az első munkaügyi bíróságokat, amelyek még szervezetileg nem voltak különállóak.² A két világháború közötti években kialakult gazdasági viszonyok indukálásaként a munkaadók törekedtek a panaszbizottságok megszüntetésére és a munkavállalókat igyekeztek kizárni a döntéshozatalból. A munkavállalók megfosztása a döntésben való részvételtől egyáltalán nem kedvezett a munkabéke fenntartásának. Ezt a problémát hamar felismerve a korszak munkajogászai egyre sürgetőbbé tették a munkavállalói érdekképviselői szervek elismerését és az egyeztetési rendszer visszaállítását. Első körben a munkabér tekintetében felmerülő viszály esetére vált lehetővé az egyeztető eljárás lefolytatása. Ezt az eljárást a miniszter által kijelölt békéltető hívta össze, és a munkaadók valamint a munkások 5 – 5 taggal képviseltethették magukat. Az egyeztetési eljárás pozitívuma tetten érhető abban, hogy a felek paritásos alapon delegálhattak tagokat, azonban nem volt kötelező igénybe venni. Ily módon, ameddig a munkaadó nem járult hozzá az eljáráshoz, addig a dolgozó nem fordulhatott bírósághoz jogvédelemért.

A II. világháború lezárásával a vitás kérdések intézésére üzemi bizottságok jöttek létre, ahol pedig ilyenek nem működtek, ott a munkavállalók a munkáltatóval vagy meghatalmazott képviselőjével intézhették el a vitát.³ Néhány év leforgása alatt a munkaügyi viták elintézéséről szóló 263/1950. (XI.

¹ LUX JUDIT: *Történelmi leckék*, A munkaügyi viták rendezése Magyarországon, Humán Szaldó, 2010/6. 205 – 207. o.

² BÓKA ZSOLT: *A bíróságok régi-új elnevezései: Kúria és törvényszék*, Jog, állam, politika, 2010/4. 129 – 152. o.

³ LUX JUDIT: *Történelmi leckék 2.*, A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (1919 - 1945), Humán Szaldó, 2010/7 - 8. VII. évfolyam, 234 – 236. o.

1.) MT rendelet Preambuluma alapján a „vállalat igazgatója és a dolgozók között felmerülő véleménykülönbségek kiküszöbölésének rendes módszerévé az egyeztető eljárás” vált. Ez olyannyira így volt, hogy az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe tartozó munkaügyi vitákat első fokon munkaügyi bíróságok elé vinni kizárt volt, de ott még jogorvoslattal sem lehetett élni az egyeztető bizottság döntésével szemben. A bizottság hatásköre gyakorlatilag a munkaviszony valamennyi releváns elemével kapcsolatban felmerült vitára kiterjedt.⁴ A felek a döntéssel szemben a területi (vállalati) egyeztető bizottságnál élhettek fellebbezéssel az elsőfokú eljáráshoz hasonló eljárási jogok birtokában. E bizottságok első fokon paritásos alapon működtek, másodfokon pedig a szakszervezet illetve a helyi tanács küldött 2 – 2 tagot. Az egyeztető eljárások jogilag kielégítették a perhatékonyság követelményét, hiszen a panasz beérkezésétől számított nyolc napon belül döntés született. Ez a rövid eljárási határidő azonban minden bizonnyal a meghozott döntés minőségének rovására mehetett. Figyelemre méltónak tartom az eljárásjogi rendelkezések viszonylag széleskörű jogszabályi meghatározását. Ennek fényében rendezett volt a felek álláspontjának és az alapjául szolgáló bizonyítékok előterjesztésére, a bizottság tagjával szemben kifogás benyújtásának, a tanú- és szakértő kihallgatásának, a szemle illetve az okiratok beszerzésének szabályozása.⁵ Az így kialakított eljárási módszer az első Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet sem változtatott.

A XX. század jogalkotásában tetten érhető a „közszolgálati alkalmazottak” és a „dolgozók” munkaügyi vitáira vonatkozó eljárás differenciált rendezése. A két munkavállalói csoporton belül ágazatonként is differenciálódott a munkaügyi vitarendezési eljárásra vonatkozó szabályozás. A közszolgálati alkalmazottak részét képező vasúti alkalmazottak szolgálati viszonyával kapcsolatban felmerült vitában egyeztető bizottságok és a miniszter döntött. (27. §) A bizottságok összetétele úgy alakult, hogy az elnököt és egy tagot a miniszter, továbbá két tagot a szakszervezet küldött.⁶

A közszolgálati alkalmazottak újabb kategóriáját jelentő postai munkavállalók szolgálati viszonyát érintő vitarendezési eljárás a vasúti alkalmazottaknál kifejtettekhez hasonlóan alakult. A rendelet az egyeztető bizottságok szintjeit is meghatározta, így a postafőosztálynál, az igazgatóságoknál és a nemzeti vállalatoknál kellett kialakítani.⁷

A közszolgálati alkalmazottak jogviszonyával kapcsolatban felmerült vitára az első Munka Törvénykönyvének munkaügyi vitát tárgyaló rendelkezéseinek alkalmazása kizárt volt. E vitákat szolgálati úton kellett elintézni, mely jól jelzi a közszolgák elkülönülését a „dolgozóktól”.⁸

1967-ben a korábbi egyeztető bizottságok szerepét a második Munka Törvénykönyve felhatalmazása alapján a munkaügyi döntőbizottságok töltötték be. Immáron megnövekedett hatáskörrel, a dolgozó és a vállalat között a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült valamennyi vitában döntéshozatalra jogosult volt. A korábbi évtizedekhez képest előrelépésként értékelem az Mt. azon rendelkezéseit, amelyek a döntőbizottsági eljárás hatékonyságát voltak hivatottak szolgálni. Ilyenként kell megemlítenem azt, amely a döntőbizottsági tagsághoz előírta a vállalat körülményeinek ismeretét, a megfelelő szakmai ismeretek megszerzését, köztiszteltetben állást és a feddhetetlenséget. Egyedülálló módon először fektette le a döntőbizottsági tagsággal összeférhetetlen eseteket, ilyenként nevesítve a panaszossal való hozzátartozói viszonyt, a közvetlen felettesi pozíciót, a panasz alapjául szolgáló intézkedés meghozatalában történő részvételt, valamint a tanúként való közreműködést. A jogbiztonságot szolgálta az eljárási szabályok pontosítása, így az illetékes bizottság kijelölése, a felmerült költségek rendezése, a felek eljárásjogi jogosítványai és a

⁴ A munkaügyi viták elintézéséről szóló 263/1950. (XI. 1.) MT rendelet 7. § (1) a) besorolás, b) munkaidő, c) szabadság mértékéről.

⁵ A munkaügyi viták elintézéséről szóló 263/1950. (XI. 1.) MT rendelet 3. Az egyeztető bizottságok eljárása

⁶ 51/1950. (II. 5.) MT rendelet az államvasúti munkavállalók fizetésének és szolgálati viszonyának egyes kérdéseire vonatkozó rendelkezések tárgyában, 27. § (1) – (4))

⁷ 52/1950. (II. 5.) MT rendelet a postai munkavállalók fizetésének és szolgálati viszonyának egyes kérdéseire vonatkozó rendelkezések tárgyában, 28. § (1) – (4)

⁸ 31/1951. (I. 31.) MT rendelet a Munka Törvénykönyvének a közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó végrehajtásáról, 70. §

jogorvoslati rendszer.⁹ Az is látható, hogy ezek a szabályok elsőként mutattak a pártatlan és független eljárás megvalósításának irányába. A korábbi egyeztetési eljárási rendszerhez hasonlóan paritásos alapon működött és az eljárás megindításától számított 8 napon belül kellett befejezni. A korábbi egyeztetéssel szemben a döntőbizottsági eljárás eltérő volta megítélésem szerint abban ragadható meg, hogy a döntőbizottság elnöke kvázi bírói szerepet töltött be. Az ő kezében összpontosult az eljárás, a feleket tárgyalásra idézte, a tárgyalást megnyitotta, gondoskodott a rend fenntartásáról, tanúkat hallgathatott ki, iratokat szerezhetett be, szakértőket vehetett igénybe, szemlét tarthatott és a határozatot ő hirdette ki.¹⁰ A munkaügyi döntőbizottság határozatát a felek fellebbezéssel a területi munkaügyi döntőbizottságnál, illetve felülvizsgálati kérelemmel a járásbírósnál támadhatták meg.¹¹ A munkaügyi vita rendezésének e formája a kollektív érdekvédelem lehetőségeit az egyéni érdekvédelemmel egészítette ki.¹²

Hazánkban a XX. század közepén a döntőbizottsági eljárás sikeresnek bizonyult, hiszen iparáganként hoztak létre döntőbizottságokat.¹³ E kor termékeny jogalkotása jól mutatja, hogy nemcsak a munkajogi viták rendezése körében törekedtek bírósági eljárás elkerülésére. Et jelzik azon jogszabályok, melyek a közületi jogviták, szállítási szerződéssel, valamint a hatóságok, állami vállalatok között felmerülő vitás ügyek eljárásrendjét rendezték. Kiemelendőnek tartom az eljárásjogi kérdéseket cizelláló rendelkezéseket, amelyek az eljárás keresetlevéllel történő megindításától az eljárás befejezését jelentő határozathozatalig valamennyi releváns kérdést szabályozott, beleértve az eljárást lefolytató egyeztető bizottságok illetve döntőbizottságok szervezetét érintő kérdéseket is.¹⁴ Ezt támasztják alá az olyan rendelkezések, melyek jogvitánként eltérően állapították meg az illetékességet. Közületek vasúti fuvarozási szerződéseiből eredő jogvitának eldöntése a közlekedés- és postaügyi miniszter által szervezett döntőbizottság illetékességébe tartozott, azokban az ügyekben, amelyekben az egyik fél földműves-szövetkezet, illetve termelőszövetkezeti csoport, az eljárásra az Országos Tervhivatal elnöke által szervezett Közületi Döntőbizottság volt illetékes, a szállítási szerződéssel kapcsolatos vitás ügyek tárgyalásához a döntőbizottságokba tagként a Magyar Nemzeti Bank képviselőjét kellett meghívni. Ennek az eljárásnak egyes mozzanatai a peres eljárással mutatnak hasonlóságot, nevezetesen a fél keresetlevelet nyújtott be, a másik féllel határidőben kellett közölni, ha az érvényesíteni kívánt követelés meghatározott határértéket nem lépett át, akkor tárgyaláson kívül hozott határozattal lehetett lezárni, önállóan rendezett volt a határozatok végrehajtásának esetei, és bírság kiszabásáról is részletes rendelkezések olvashatók.

Az e körbe tartozó jogszabályok rámutattak azokra a modern célkitűzésekre, amelyek ösztönzéseként megalkották a peres eljárást elkerülő alternatív lehetőségeket.¹⁵ Ilyen célként fogalmazódtak meg a helyi viszonyok figyelembe vétele, a célszerűség és a gyorsaság.

A következő jelentősebb állomás a harmadik Munka Törvénykönyvének elfogadását fémjelző 1992-re tehető. A jelenleg hatályos Mt. alapján a munkaügyi jogvita elbírálásának letéteményesei a munkaügyi bíróságok, míg a kollektív munkaügyi vitában kötelező egyeztetést ír elő. A felek igénybe vehetnek közvetítőt, illetve döntőbíró, ez utóbbi igénybevétele három esetben kötelező.¹⁶

⁹ A munkaügyi viták eldöntéséről szóló 9/1967. (X. 8.) MüM rendelet 4. § (1), 12. § (3), 14. § (2)

¹⁰ A munkaügyi viták eldöntéséről szóló 9/1967. (X. 8.) MüM rendelet 23. § (3), 27. §, 29. § (1), 34. §, 43. § (3)

¹¹ A munkaügyi viták eldöntéséről szóló 9/1967. (X. 8.) MüM rendelet 51. §

¹² LUX JUDIT: *Történelmi leckék* 3., A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (1945 - 2010), Humán Szaldó, 2010/9. 282 – 284. o.

¹³ A döntőbizottságokról és a döntőbizottsági eljárásról szóló 51/1955. (VIII. 19.) MT rendelet, A gépállomások és a termelőszövetkezetek között a gépállomási szerződéssel kapcsolatban keletkező vitás ügyek eldöntésére alakított döntőbizottság szervezetéről és működéséről szóló 17/1956. (VI. 3.) MT rendelet

¹⁴ A közületi jogviták eldöntésére szervezett egyeztető bizottságok eljárásáról szóló 2.850/1949. (III. 29.) Korm. rendelet módosítása és kiegészítése tárgyában hozott 94/1950. (III. 31.) MT rendelet

¹⁵ A megyei döntőbizottságok szervezetének és hatáskörének megállapítása tárgyában hozott 207/1951. (XII. 8.) MT rendelet, A döntőbizottsági eljárásról szóló 167/1950. (VI. 17.) MT rendelet

¹⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 23. §, 63. §, 65. § (1)

Az új Munka Törvénykönyve mellőzi a „munkaügyi jogvita” kifejezés használatát, tekintettel arra, hogy az igény érvényesítése nem sajátos eljárási szabályok mellett és szervezeti rendben történik. A „munkaügyi jogvita” kifejezés ahhoz tapadt, hogy az igény bíróság előtti érvényesítését megelőzte a munkaügyi döntőbizottság eljárása. Ennek az előzetes eljárásnak az elhagyása miatt a fogalom használatát értelmetlenné válik. Az új Mt. a jogvitának nem minősülő kollektív érdekviták feloldásában elhagyja a kötelező egyeztetés megkísérlését és a feleknek lehetőséget biztosít ad hoc vagy állandó jellegű egyeztető bizottság megalakítására. E bizottságban az érintettek egyenlő számban vesznek részt, és nem dönt az adott vitás kérdésben, hanem megkísérli a felek álláspontját közelíteni, kompromisszumon alapuló eredményt elérni. A döntőbíráskodás kötelező esetei leszűkülnek, egyébként pedig a felek maguk döntenek el, hogy igénybe veszik vagy sem.¹⁷¹⁸

Nemzetközi kitekintés

Európában a XIX/XX. század fordulójától kezdve jöttek létre munkaügyi vitákat tárgyaló olyan fórumok, amelyek nem bíróságként funkcionáltak. E fórumok kivétel nélkül a versenyszférában alkalmazottak vitáját bírálták el. A közszolgálatban álló alkalmazottak felmerült vitáinak intézésére viszonylag későn jöttek létre peren kívüli testületek.

Jogesetek a kanadai alternatív eljárások gyakorlatából

Az alábbiakban olyan kanadai eseteket teszek vizsgálat tárgyává, melyek választottbíróági vagy döntőbíróági eljárás tárgyát képezték. Ezt abból a célból teszem, hogy bemutassam azt a sokszínű palettát, mely peren kívüli eljárás keretében megoldható. Megvilágítom a munkáltató és a munkavállaló (közszolgálatban foglalkoztatott) eljárásban tanúsított attitűdjét, az eljárás népszerűségét, melyeket követendő példának tekintek hazánkban.

Üdvözlendőnek tartom, hogy más kontinensek államaiban a közszolgálatban foglalkoztatottak vitáinak elintézésben teret hódítanak az alternatív eljárások. E tekintetben igen eredményesnek mondható Kanadában, Ontario tartományában működő alternatív eljárást lefolytató testületek. Kanadában 1967-ben lépett hatályba a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatban felmerült vitákat elbíró *Public Service Staff Relations Board*-ról (PSSRB, Közzolgálati Személyügyi Kapcsolatok Testülete) szóló törvény, melyet többszöri módosítást követően 2003-ban az ezt felváltó törvény hatályon kívül helyezett. Ezzel egyidejűleg a PSSRB új elnevezése *Public Service Labour Relations Board* (PSLRB, Közzolgálati Munkaügyi Kapcsolatok Testülete) lett. A PSLRB független kvázi bíróági testületként működik, melyet a *Public Service Labour Relations Act* (PSLRA) hívott életre annak érdekében, hogy eljárjon a szövetségi közzolgálatot érintő kollektív tárgyalások és alternatív eljárások során.¹⁹ Három fő ügycsoportban működik, ezek közül az első a *grievances* (sérelem individuális, kollektív vagy belső szabályozással kapcsolatban). Ez az ügycsoport olyan eseteket tartalmaz, mint a kollektív megállapodások és az arbitrázs során létrejött megállapodások értelmezése, fegyelmi intézkedésként a jogviszony megszüntetése, lefokozás, felfüggesztés, pénzügyi büntetés, elégtelen teljesítményért vagy egyéb más nem fegyelmi okból történő lefokozás vagy jogviszony megszüntetés, vagy átirányítás a munkavállaló beleegyezése nélkül. A másik esetkör a *complaints* (panasz eljárás) képezi, beleértve a tisztességtelen munkaügyi gyakorlatot, a *Canada Labour Code II. Részében* foglalt ügyet követő megtorló intézkedést. A harmadik esetkör az *application* (alkalmazási kérdés), mely a tanúsítványok adását és megvonását, a jogutódlás megállapítását, az ügyvezetési vagy bizalmi jellegű munkakörök megállapítását, lényeges szolgáltatásokról szóló megállapodásokat, a

¹⁷ 2012. évi I. törvény 236. § (4), 263. §

¹⁸ A döntőbíró nem lesz kötelező igénybe venni akkor, amikor a munkáltató nem biztosítja a szakszervezet számára a felhívások, tájékoztatások közzétételét illetve helyiségeit érdekképviselési tevékenység ellátására.

¹⁹ http://pslrb-crtfp.gc.ca/about/intro_e.asp (letöltve: 2012. május 29.).

korábbi *PSLRB* döntések felülvizsgálatát, döntőbíráskodás terén a sérelmek előadására vagy hivatkozására szolgáló határidő meghosszabbítását foglalja magában.²⁰

A 2012 *PSLRB* 63. sz. ügyben a panaszos jogviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítását kérte a *PSLRB*-től. A panaszos tévesen úgy vélte, hogy a *Nemzeti Kutatási Tanács (NRC, National Research Council's)* tervezi jogviszonyának megszüntetését, ezért ehelyett felajánlotta lemondását. A *NRC* tagadta azt az állítást, hogy a panaszos jogviszonyának megszüntetését tervezte volna. Soha nem kérték, hogy a panaszos ajánlja fel lemondását. Kifejtették, hogy egy fegyelmi meghallgatáson való megjelenésre kötelezték, amelyet valószínűleg a panaszos tévesen jogviszonyának megszüntetéseként értelt. Mindazonáltal, hogy a panaszos magától ajánlotta fel lemondását, ezt elfogadva szüntették meg a jogviszonyát. A *PSLRB* ezt a panaszt elutasította, hangot adva annak, hogy a lemondás felajánlása önkéntes volt és a panaszos önhibájából értette félre a *NRC* intézkedését.²¹

A 2012 *PSLRB* 58. sz. alatti ügy alapját voltaképpen egy etikai vétség miatt kiszabott fegyelmi intézkedés képezte. A panaszossal, mint büntetés-végrehajtási tiszttel szemben a munkáltató azért szabott ki fegyelmi büntetést, mert a panaszossal szemben indított bírósági eljárás a panaszos egyenruháját és sapkáját viselte, valamint a keresztkérdezés során túlzottan agresszíven viselkedett. A munkáltató ezt a viselkedést a tiszteletlenség jeleként értékelte ezért felfüggesztette a panaszos jogviszonyát. A *PSLRB* arra a következtetésre jutott, hogy a panaszos a bírósági eljárásról azért jelent meg egyenruhában, mert azt követően munkába állt. A fegyelmi intézkedés jogszerűségét vitatta azon az alapon is, hogy nem kellően bizonyított a panaszos agresszív viselkedése.²²

A 166-34-32035. (2004 *PSSRB* 172) sz. ügyben a Vám- és Pénzügyőrség (*Board Customs and Revenue*) egyik intézkedése képezte a panasz tárgyát. Az intézkedés lényege abban állt, hogy a munkáltatói szerv a panaszost áthelyezte egy olyan munkakörbe, mely a panaszos által betölteni kívánt munkakörtől különbözött. Annak ellenére intézkedett így, hogy indokolná az áthelyezést és vitatná a munkavállaló által betölteni kívánt munkakörhöz megszerzett képzettséget. A panaszost arról is tájékoztatta, hogy az áthelyezést a *WFA, Work Force Adjustment* Mellékleteire történő hivatkozás nélkül fogja foganatosítani, tekintve azt, hogy a *WFA* Melléklete nem alkalmazandó a munkavállaló helyzetére. Az érintett időszakban a *PSSRB* egy másik hasonló ügyben megállapította, hogy a munkáltatónál alkalmazni kell a *WFA*-t és annak Mellékletét. A munkáltató időközben a panaszosnak felajánlott egy másik munkakört, melyet ugyan elfogadott, azonban kifogásolta azt, hogy a felajánlott munkakörrel korábbi munkaköréhez képest alacsonyabb díjazás jár, mely körülbelül 2000 dolláros különbségben nyilvánul meg. A munkáltató arra is rávilágított, hogy a másik munkakörbe történő áthelyezést előléptetésnek szánta. Mivel a panaszos ezt nem fogadta el, ezért a legésszerűbb lépésnek azt tekintette, hogy egy másik munkakört ajánl fel, mely munkakör a kollektív megállapodásban szereplő egyenértékű munkakör definíciója alapján egyenértékűnek tekinthető a panaszos által kért munkakörrel. A panaszos meglátása szerint az egyenértékűség kritériumát az általa kérelmezett munkakör felajánlása elégítette volna ki. A *PSLRB* döntésében megállapította, hogy a *WFA* rendelkezései alkalmazandók a konkrét ügyben. A munkáltató megszegte a kollektív megállapodás szabályait azáltal, hogy írásban kellett volna tájékoztatnia a panaszost arról, hogy joga van a *WFA* rendelkezéseiben foglaltakat felhívni a másik munkakörbe áthelyezés során. A *WFA* ismeretében egyenértékű munkakörnek a panaszos által eredetileg kérelmezett munkakör felelt volna meg. Ugyan az egyenértékűség definíciója a *WFA* eltérést engedő Mellékletében szerepel, a Melléklet mégis következetesen használja e definíciót, amely arra enged következtetni, hogy a definíciót annak megfelelően kell alkalmazni a gyakorlatban. A *PSLRB* a munkáltatót kötelezte in integrum restitutiora, vagyis a jogvita időpontjában fennálló helyzet visszaállítására. A munkáltató köteles ex tunc hatállyal a munkavállalót az általa kért munkakörbe visszahelyezni, mivel ez a kérelmezett munkakör állta ki az egyenértékűség próbáját.²³

²⁰ http://pslrb-crtfp.gc.ca/adjudication/intro_e.asp (letöltve: 2012. május 29.).

²¹ http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/summaries/2012-63_e.asp (letöltve: 2012. május 29.).

²² http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/summaries/26889_e.asp (letöltve: 2012. május 29.).

²³ [http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/summaries/32035\(1\)_e.asp](http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/summaries/32035(1)_e.asp) (letöltve: 2012. május 29.).

Alternatív eljárás lefolytatására jogosult másik testület a *Public Service Grievance Board* (PSGB). Ez egy független döntőbírói testület, amely Ontario közszolgálatában foglalkoztatottak vitáiban jár el. A magyar Kormánytisztviselői Döntőbizottsággal mutat hasonlóságot a tagok vonatkozásban; egy elnöke és két alelnöke van. Az eljárást lefolytató tagokkal szemben követelmény, hogy a munkaügyi kapcsolatokban és a közvetítésben/arbitrázásban is jártassággal rendelkezzenek. A tagok kötelezettségeit a 2006-ban elfogadott *Public Service of Ontario Act* rendezi, míg az eljárás részletes szabályait az ún. *Rules* nevű dokumentum taglalja. A Testület eljárása technikailag egy formanyomtatványon előterjesztett kérelem formájában vehető igénybe, melyet a Testület teljes munkaidőben foglalkoztatott állandó titkárságához kell benyújtani. Az egyik nyomtatvány a *Form 1- Complaint under Regulation 378/07*, amelyen meg kell jelölni az elbocsátás okát, vagy a fegyelmi eljárást, vagy a munkavégzés feltételeit, vagy a munkavégzés időtartamát, attól függően, hogy melyikkel összefüggésben keletkezett a vita. A másik nyomtatvány a *Form 1a –Complaint under Part V of the Act Political Activity and/or Part VI of the Act Disclosing and Investigating Wrongdoing*, amelyen a politikai tevékenységgel összefüggő okot kell megjelölni. Az eljárás döntési szakát megelőzi egy előzetes meghallgatás, amelynél fény derül arra, hogy a közvetítés elegendő-e, vagy arbitrálásra lesz-e szükség. A meghallgatásra nem kötelező személyesen megjelenni, hanem videokonferencia útján is megejthető. A felek bizonyítékaikat szabadon előterjeszthetik.²⁴ A PSGB eljárása különbözik a PSLRB eljárásától, tekintve, hogy egy mediációs szakasz előzi meg, melynek sikertelensége esetén kerülhet sor a meghallgatási szakaszra. Kanadában a *Public Service Labour Relations Act* állította fel az Arbitráló Testületet. Ez a Testület a közszektorban és a magánszektorban felmerülő vitás kérdésekben egyaránt igénybe vehető, hogyha a felek a kollektív megállapodást nem tudják megtárgyalni (*interest arbitration*). Hatáskörét tekintve széles körben jár el, hiszen valamennyi olyan esetben dönt a munkaviszony feltételeit illetően, amikor a munkáltató és a munkavállaló nem tudnak megállapodni valamely munkaviszonyra vonatkozó kérdésben. A hatásköre kiterjed a munkabérelemek és egyéb juttatások, így jogszabályon felüli juttatások, élethosszig tartó biztosítás, vissza nem térítendő juttatás megítélésére. A Testület tagjait a felek nevezik ki oly módon, hogy a munkavállaló és a munkáltató egy – egy tagot nevez meg, az elnököt pedig e két, felek által kinevezett tag választ ki úgy, hogy a függetlenséget és a semlegességet testesítse meg. A magyar jogi háttérből hiányolható módon azt is rendezi, ha e módszer nem vezet eredményre, hiszen a szövetségi kormányzat, mint a politikai hatalom része csak ekkor választ elnököt.²⁵ Mint arra már utaltam korábbi tanulmányomban, a magyar Kormánytisztviselői Döntőbizottság elnökét, helyettesét, tagjait egyenesen a politikai hatalom nevezi ki, amely a törvény szövegéből egyértelműen kiolvasható: Kttv. 191. § (1) A Kormánytisztviselői Döntőbizottság elnökét és helyettesét, valamint tagjait (közszolgálati biztosok) a közigazgatásért és igazságügyért felelős miniszter javaslatára a miniszterelnök nevezi ki határozatlan időre. A vitában álló munkáltató és munkavállaló már csak e tagok közül választhatja ki, hogy a konkrét ügyben eljáró Döntőbizottságban ki legyen tag.

Az alábbiakban néhány konkrét eset szemléltetésével arra kívánok rávilágítani, hogy az esetek rendkívül sokszínűek, nem igazán csoportosíthatóak egy – egy téma köré. Az „ítélkezési gyakorlatból” kiragadott esetekkel egyúttal azt is megmutatom, hogy a Testületek mennyire befogadóak, avagy elutasítók a panaszokkal szemben.

A P-2008-2786. sz. ügy alapproblémája a munkáltató és a munkavállaló (panaszos) között létrejött Megállapodás munkáltató általi megsértése volt. A sérelem okozása abban állt, hogy a munkáltató a közöttük létrejött Megállapodással ellentétesen a munkavállalót a *Belső Munkahelyi Antidiszkriminációs Szabályzat (WHDP)* megsértőinek nyilvántartásába helyezte. A munkavállaló álláspontja szerint azáltal, hogy a munkáltató nyilvántartásba vette, fegyelmi intézkedést alkalmazott és megszegte a Megállapodást. A munkáltató ezzel szemben úgy vélte, hogy nem szegte meg a Megállapodást, csupán az Ontariói Közszolgák Szakszervezetével (*OPSEU, Ontario Public Service Employees Union*) kötött Megállapodásából fakadó kötelezettségének tett eleget. A PSGB úgy döntött,

²⁴ <http://www.psab.gov.on.ca/english/psgb> (letöltve: 2012. május 29.).

²⁵ <http://www.ajc-ajj.org/eng/Shared%20Documents/Arbitration%20Update%20May%202008.pdf> (letöltve: 2012. május 29.).

hogy nem jelenti a Megállapodás sérelmét annak pusztán ténye, hogy a munkavállalót a *Belső Munkahelyi Antidiszkriminációs Szabályzat (WHDP, Workplace Harassment and Discrimination Prevention)* megsértőinek nyilvántartásába vették. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy később a nyilvántartás tartalmát ne lehetne felhasználni a Megállapodással ellentétben. A PSGB valószínűleg a panaszos védelme érdekében előre kikötötte kizárólagos illetékességét arra az esetre, hogyha a Megállapodás valamely rendelkezésének értelmezésével vagy alkalmazásával kapcsolatban szükséges lesz eljárnia, azaz vita merül fel az érintett felek között. A költségviselés vonatkozásában érdekes módon úgy döntött, hogy azt a munkavállaló viseli akkor is, ha a kérelemnek helyt adna, tekintve azt, hogy ez a következetes ítélkezési gyakorlat.²⁶

A P-2009-2280, P-2011-0247. sz. ügy lényege a kérelmezőhöz, mint megváltozott munkaképességű munkavállalóhoz történő munkáltatói alkalmazkodással függött össze. A kérelmező több munkáltatói intézkedést panaszolt a PSGB előtt, melyeket a munkáltató a betegség miatti távolléte idején foganatosított és ezekért kért kártalanítást. A PSGB az ügy érdemében nem tartott meghallgatást, mivel a munkáltató időközben felajánlott egy, a *Munkahelyre Visszatérés Feltételeiről Szóló Tervezetet*. A felek közötti vita abban állt, hogy a munkáltató köteles-e intézkedni és finanszírozni a *Tervezet* keretében arról, hogy a kérelmező állapotát orvos vizsgálja felül és, hogy köteles-e megfeleltetni a *Tervezethez* fűzött munkavállalói fenntartásokat a munkavállaló egészségi állapotának. A panaszos jogi képviselőjének állítása szerint a munkáltató kötelessége lett volna egyeztetni azzal az orvossal, aki a panaszos független orvosi vizsgálatát a munkáltató kérelmére elvégezte 2010-ben. A vizsgálandó kérdés az volt, hogy a *Munkahelyre Visszatérés Feltételeiről Szóló Tervezetet* megfelel-e a panaszos fenntartásainak vagy sem. A PSGB összességében azt a választ adta, hogy az ügy körülményeit tekintve a munkáltató köteles az alkalmazkodás körében ésszerű lépéseket tenni annak érdekében, hogy a *Munkahelyre Visszatérés Feltételeiről Szóló Tervezetet* a panaszos fenntartásainak megfeleljen. A döntést különösen a már meglévő orvosi bizonyítékok illetve az a tény indokolja, hogy a *Tervezet* rendelkezései valószínűleg ártalmasak lennének a munkavállaló állapotára nézve. A PSGB arra is kitért, hogy a kérelmező által javasolt megoldás a cél elérése szempontjából ésszerű, azonban valószínűleg nem az egyetlen megoldás.²⁷

A P-2010-2013. sz. ügyben a munkavállaló a PSGB-hoz benyújtott panaszában a munkáltató kártérítésre és kártalanításra kötelezését kérte. A jogalapot a munkáltató által megvalósított rágalmozás valamint negatív karrier- és életvezetési hatásokban jelölte meg. A panaszos a PSGB-től az igény elbírálását, az elszennvedett kár helyreállítását és munkatársainak ehhez hasonló ügyben beadott panaszainak elbírálását kérte. A munkáltató vitatta a panaszos állítását, valamint az emiatt tartandó meghallgatás szükségességét arra hivatkozással, hogy egy másik panasz eljárás már megindult és a panasz egyébként is határidőn túl közölt, vagyis elkészt. A panasz elutasítását támasztja alá az is, hogy a PSGB nem rendelkezik hatáskörrel az alapállítást megítélésére vonatkozóan, ezért nem alkalmazhatja a kért jogkövetkezmények egyikét sem. Megítélése szerint a panaszos kérelme színlelt, valójában a munkaviszony feltételrendszerének megsértése mögé bújtatott kártérítési igény, melynek tekintetében a PSGB nem rendelkezik hatáskörrel. A PSGB a munkáltató érvelésével egyetértett, jelezve egyúttal a panasz elkészt voltát és azt a tényt, hogy egy tizennégy éve történt munkáltatói intézkedés hátterét nem tanácsos feltárni.²⁸

A fent bemutatott esetekből jól élénk tárul az, hogy PSGB és a PSLRB inkább restriktívan, mintsem kiterjesztően értelmezi hatáskörét. 2012 január hónapjában 12 esetben, 2012 február hónapjában 8 esetben utasította el a kérelmet.

²⁶ <http://www.canlii.org/en/on/onpgb/doc/2010/2010canlii15649/2010canlii15649.html> (letöltve: 2012. május 29.).

²⁷ <http://www.canlii.org/en/on/onpgb/doc/2011/2011canlii49518/2011canlii49518.html> (letöltve: 2012. május 29.).

²⁸ <http://www.canlii.org/en/on/onpgb/doc/2012/2012canlii17222/2012canlii17222.html> (letöltve: 2012. május 29.).

Az is kitűnt, hogy a PSGB és a PSLRB eljárása során hozott döntések szerkezetileg több részből, logikusan épülnek fel. A bevezető rész megnevezi a vitában érdekelt panaszost, azaz a munkavállalót és munkáltatót, az arbitráló illetve döntőbírói testület tagjaként a panaszosért valamint a munkáltatóért megjelent tagot, végül az elnök személyét és a meghallgatás napját. Ezt követően röviden összegzi a konkrét ügy tényállását, a vitában álló felek álláspontját azonban meglehetősen hosszan taglalja, akárcsak egy bírósági jegyzőkönyv. A döntés érdemi része tartalmazza azt, hogy a Testület hogyan döntött és ehhez egy rövid, lényegre törő indokolást fűz. Legvégül a döntéshozatal időpontját tünteti fel, ily módon az is megállapítható, hogy az eljárás körülbelül mennyi időt vett igénybe. Az általam olvasott döntésekből azt állapítottam meg, hogy igen rövid idő alatt lezajlik egy – egy eljárás, átlagosan fél évnél hamarabb. A döntéseket a nyilvánosság követelményével összhangban közzéteszik az átláthatóság igényét kielégítve, melyet jól mutat az, hogy először az évet kell kiválasztani, majd ebben az évben lezárt valamennyi ügy megtekinthető. Ezekből az esetekből jól kirajzolódik, hogy nagy gyakorisággal veszik igénybe az alternatív eljárást Észak-Amerikában, hiszen az egy évre jutó lezárt döntések száma átlagosan 150. Statisztikai adatgyűjtésem során arra a következtetésre jutottam, hogy az alternatív eljárás nagy népszerűsége tette szert; évről évre többen veszik igénybe. 1996-ban 108 ügy, 1997-ben 147 ügy, 2009-ben 193 ügy, 2010-ben 140 ügy, 2011-ben 146 ügy, 2012-ben júniusig 64 ügy került a PSLRB elé. Az is észrevehető, hogy 2009-ben 37 esetben, 2010-ben 33 esetben, 2011-ben 43 esetben és 2012-ben eddig 11 esetben jogi személy indította meg az eljárást. Pusztán érdekességként jegyzem meg, hogy 2011 júliusától decemberéig 7 panasz, azaz a legtöbb a *Ministry of Community Safety and Correctional Services*-zel, mint munkáltatóval szemben érkezett.

Summa summarum

Végső következtetésként levonhatom, hogy külföldön a széles körben alkalmazott, munkaügyi konfliktusok kezelésének alternatív megoldásai sikeresnek bizonyulnak. Az esetekből az is kiderült, hogy jól kiépített intézményrendszer vesz részt benne. Ily módon az eredményességet és a hatékonyságot a jól kiforrott rendszer működése és az ehhez szükséges szabályozási háttér egyaránt megalapozza. Mindebből jól körvonalazódik az is, hogy hazánkban ezen a téren még lesz mit tanulnia.

Irodalomjegyzék

1. BÓKA ZSOLT: *A bíróságok régi-új elnevezései: Kúria és törvényszék*, Jog, állam, politika, 2010/4. 129 – 152. o.
2. LUX JUDIT: *Történelmi leckék*, A munkaügyi viták rendezése Magyarországon, Humán Szaldó, 2010/6. 205 – 207. o.
3. LUX JUDIT: *Történelmi leckék 2.*, A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (1919 - 1945), Humán Szaldó, 2010/7 - 8. VII. évfolyam, 234 – 236. o.
4. LUX JUDIT: *Történelmi leckék 3.*, A munkaügyi viták rendezése Magyarországon (1945 - 2010), Humán Szaldó, 2010/9. 282 – 284. o.
5. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
6. A közületi jogviták eldöntésére szervezett egyeztető bizottságok eljárásáról szóló 2.850/1949. (III. 29.) Korm. rendelet módosítása és kiegészítése tárgyában hozott 94/1950. (III. 31.) MT rendelet
7. A döntőbizottsági eljárásról szóló 167/1950. (VI. 17.) MT rendelet
8. A megyei döntőbizottságok szervezetének és hatáskörének megállapítása tárgyában hozott 207/1951. (XII. 8.) MT rendelet
9. A munkaügyi viták elintézéséről szóló 263/1950. (XI. 1.) MT rendelet

10. A döntőbizottságokról és a döntőbizottsági eljárásról szóló 51/1955. (VIII. 19.) MT rendelet
11. A gépállomások és a termelőszövetkezetek között a gépállomási szerződéssel kapcsolatban keletkező vitás ügyek eldöntésére alakított döntőbizottság szervezetéről és működéséről szóló 17/1956. (VI. 3.) MT rendelet
12. A gépállomások és a termelőszövetkezetek között a gépállomási szerződéssel kapcsolatban keletkező vitás ügyek eldöntésére alakított döntőbizottság szervezetéről és működéséről szóló 17/1956. (VI. 3.) MT rendelet
13. A munkaügyi viták eldöntéséről szóló 9/1967. (X. 8.) MüM rendelet
14. <http://www.canlii.org/en/on/onpgb/doc/2010/2010canlii15649/2010canlii15649.html> (letöltve: 2012. május 29.)
15. <http://www.canlii.org/en/on/onpgb/doc/2011/2011canlii49518/2011canlii49518.html> (letöltve: 2012. május 29.)
16. <http://www.canlii.org/en/on/onpgb/doc/2012/2012canlii17222/2012canlii17222.html> (letöltve: 2012. május 29.)
17. [http://pslr-crtp.gc.ca/decisions/summaries/32035\(1\)_e.asp](http://pslr-crtp.gc.ca/decisions/summaries/32035(1)_e.asp) (letöltve: 2012. május 29.)
18. <http://www.ajc-ajj.org/eng/Shared%20Documents/Arbitration%20Update%20May%202008.pdf> (letöltve: 2012. május 29.)
19. http://pslr-crtp.gc.ca/about/intro_e.asp (letöltve: 2012. május 29.)
20. http://pslr-crtp.gc.ca/adjudication/intro_e.asp (letöltve: 2012. május 29.)
21. http://pslr-crtp.gc.ca/decisions/summaries/2012-63_e.asp (letöltve: 2012. május 29.)
22. http://pslr-crtp.gc.ca/decisions/summaries/26889_e.asp (letöltve: 2012. május 29.)
23. <http://www.psab.gov.on.ca/english/psgb> (letöltve: 2012. május 29.)

A tanulmány a TÁMOP-4.2.2./B-10/1-2010-0024 számú pályázat keretében készült.