

GONDOLATOK A MUNKAÜGYI PEREK SZAKBÍRÓSÁGI VAGY ÁLTALÁNOS BÍRÓSÁGI HATÁSKÖRÉRŐL*

PRUGBERGER TAMÁS – WOPERA ZSUZSA*****

Bevezető megjegyzések

Magyarországon a rendes bíróságok hálózata mellé 1973-tól kezdve csatlakoztak a munkaügyi bíróságok, mint sajátos státuszú különbíróságok. E bíróságok felállítása óta folyik a polémia arról, mennyiben tekinthetők valóban különbíróságnak e fórumok,¹ megfelelő-e a 35 éve bevezetett szabályozás napjaink jogvitáira, és az elmúlt években véghezvitt hatásköri módosítások hogyan érintették e bíróságok szakbírói jellegét, mi lenne a jövőre nézve üdvös megoldás. Főleg elvi jelentőségű problémát jelent a munkaügyi bíróságok sajátos különbírósági helyzete, amely bíróság munkaszervezeti szempontból a megyei bíróság része, elnöke van, önálló költségvetése csak részben. A bíróság által alkalmazott joganyag sokfélesége, ülnöki rendszere, a bizonyítékok mérlegelésének eltérő bírói gyakorlata, a fél-egyenlőség problémái azonban a szervezeti különállást erősítik.²

* A tanulmány az OTKA T 046436 sz. kutatásának keretei között készült.

** DR. PRUGBERGER TAMÁS

professor emeritus

Miskolci Egyetem ÁJK, Munkajogi és Agrárjogi Tanszék

3515 Miskolc-Egyetemváros

*** DR. WOPERA ZSUZSA

intézetigazgató egyetemi docens

Miskolci Egyetem ÁJK, Európai és Nemzetközi Jogi Intézet

3515 Miskolc-Egyetemváros

¹ A bírósági reform előzményeivel kapcsolatban ld. részletesen: Solt Pál: Valahol Európában c. tanulmányát In: Ünnepi tanulmányok Gáspárdy László professzor 60. születésnapjára Miskolc, Novotni Kiadó, 1997., 403-421. o.

² Cserba Lajos: Mi lenne ha... A polgári eljárásjog átfogó újraszabályozásának néhány szervezeti és jogintézményi kérdése, in: Az igazságszolgáltatás kihívásai a XXI. században, Tanulmányok Gáspárdy László professzor emlékére (Szerk: Harsági Viktória–Wopera Zsuzsa) HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007., 72. o.

A mai helyzetre tehát a „vegyes” megoldás a jellemző, amikor az önálló munkaügyi bíróságok elsőfokú eljárása után a jogorvoslatok elbírálása a megyei bíróságokon történik.³ A munkaügyi bíróság első fokon jár el a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perekben, de 2000. március 1-jétől a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartozik a társadalombiztosítási határozatok bírósági felülvizsgálata, illetve a munkajoghoz szorosan kapcsolódó azon közigazgatási határozatok felülvizsgálata, amelyeket a Pp. 349. § (5) bekezdése nevesít.

Az I. világháborút követően a *munkaügyi bíráskodás* mind a kontinentális, mind pedig az angolszász jogrendszerben fokozatosan különvált a rendes polgári jogi bíráskodástól. Míg ez a kontinentális jogrendszerekben a munkaviszony valamennyi területére vonatkozott, addig az angolszász rendszerekben csak az érdekvédelmi szervezetek munkajogot érintő megállapodásaira, valamint a munkaviszony megszűnésére.

I. A munkaügyi bíráskodás történetének áttekintése Magyarországon

A munkaadó és a munkavállaló jogvitái a rendes bíróságok hatáskörébe tartoztak első fokon az 1911. évi 1. törvénycikk, a Plósz-féle Pp. szabályai alapján. Magánjogi jogviszonyként, szerződéses kapcsolatként értelmezték, így semmilyen jogfilozófiai, dogmatikai ok nem igényelte külön eljárás vagy szervezeti rendszer kidolgozását. Ebben változást hozott az első kommunista diktatúra, amely külön rendelettel 1919. március 23-a után minden polgári bírósági tárgyalást és határozathirdetést betiltott – határozatlan időre, de ebből kivette a munkaadó és a munkavállaló ügyeit, aminek elbírálását külön bíróságra, a munkaügyi bíróságra bízta, és elrendelte ezen ügyek soron kívüli intézését, és azt, hogy a bírák mellett vegyen részt két népi ülnök az intézkedésben. Két munkavállaló ülnök részvétele kellett az eljáráshoz.⁴

Mindez azonban rövid intermezzo volt csupán, és a helyreállított jogrend a rendes bíróságok hatáskörében tartotta meg a munkaügyi jogvitát egészen az 1951. évi Munkatörvénykönyv hatásba lépéséig. Ekkor alakult ki az a kettősség, amely részben fenntartotta az igényérvényesítés bírói útját, részben eltérítette arról az ügyeket.

1964-es eljárási reform a bírói út igénybevételét kivételessé tette, mert pl.: csak magasabb vezető állású dolgozó fordulhatott munkajogi ügyével közvetlenül a bírósághoz. A munkamegosztásban ettől alacsonyabb beosztásban

³ Pp. 358. § (1)

⁴ Bacsó–Beck–Móra–Névai: Magyar Polgári Eljárásjog, Tankönyvkiadó, Bp. 1959. 55. o.

résztevők jogvitájukat elsőként saját munkahelyük döntőbizottsága előtt kezdeményezhették. Az itt hozott, rájuk nézve sérelmes határozat ellen a területi döntőbizottsághoz fordulhattak. Néhány esetben, mint pl. leltárhány okán megengedett volt, hogy a döntőbizottsági határozat ellen felülvizsgálati kérelemmel a járásbíróagtól kérhettek jogorvoslatot.⁵

Az 1973. január 1-jétől hatályba lépett novella rendelkezése szerint a munkaviszonyból származó perek a Pp. részévé váltak.⁶ E változás alkalmat adott arra, hogy a korábban alapvetően munkaadói dominancia a munkavállalóivá váljon.

A mai bírói gyakorlat a munkavállaló jóhiszeműségének és vétlenségének vélelmét feltételezi. Ennek kialakulásához munkajogi és eljárásjogi szabályok adtak alapot (pl. Pp. 357. §). Ezek hátterében azonban az a dogmatikai felfogás van, hogy a munkaadó és a munkavállaló között fennálló jogviszony nem tekinthető az egyenlő felek szerződésének, mert a munkavállaló pozíciója sokkal gyengébb, ő kiszolgáltatottabb, hisz magányosan kell érvényesítenie érdekét az eljárásban, sőt ellenérdekű munkaadója megfelelő apparátussal és anyagiakkal ellátva az erőfölény helyzetében van.⁷

Nem kivétel e jogfelfogás a modern jogfilozófiában, hasonló a szabályozás a fogyasztóvédelem tekintetében is.

Alkalmanként fel-felbukkan az a szakmai igény, hogy sürgősen különbírósként fenntartani a munkaügyi bíróságokat, tekintettel arra azonban, hogy e szakmai felvetés nyomban politikai értékelést kap, így az annak keresztülvihetlensége miatt törvényjavaslat formáját eddig nem öltötte.⁸

II. A munkaügyi bíráskodás rendszerei az Európai Unió egyes tagállamaiban⁹

Előljáróban el kell mondanunk, hogy a nyugat-európai jogfejlődés a speciális munkaügyi bíráskodást először a kollektív munkajog területén, az érdekvédelmi szervezetek között a jogaik érvényesítésével, valamint a kollektív szerződés

⁵ Névai-Szilbereky: Polgári eljárásjog. Tankönyvkiadó, Bp., 1968., 479. o.

⁶ 1972. évi 26. törvényerejű rendelet 60. §

⁷ Cserba Lajos: A munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek, in: Polgári perjog, Különös rész, (szerk: Wopera Zsuzsa), Budapest, KJK-Kerszöv Kiadó, 2004., 211. o.

⁸ Cserba Lajos: A munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek, in: Polgári perjog, Különös rész, (szerk: Wopera Zsuzsa), Budapest, KJK-Kerszöv Kiadó, 2004., 211. o.

⁹ Ld. a témáról részletesen: Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex Kiadó, Budapest, 2006.

értelmezésével kapcsolatosan létesülő jogvitákra alakította ki, az individuális munkajog területén pedig az munkaviszony megszüntetésével és a munkadíjazással összefüggő jogvitás kérdésekre koncentrált. A tanulmány először az egyéni munkaügyi viták külföldi fórumrendszerét tekinti át.

Az egyéni munkaügyi viták azok, amelyek a munkáltató és a munkavállaló között állnak fenn. Előfordulhat azonban olyan eset is, amikor a munkáltató egyszerre több munkavállalójával áll jogvitában. Ennek tipikus esete, amikor gazdasági okokból a munkáltató több munkavállalójának egy időben szünteti meg a munkaviszonyát (pl. tömeges elbocsátás). Ez az eset is az individuális munkaügyi vita fogalmi körébe tartozik, mivel az egyes munkavállalók döntésén múlik, hogy jogvitát kezdeményeznek-e vagy sem. Ezek az esetek kivétel nélkül mind bíróság elé tartoznak. Az országok túlnyomó többsége ezeket az ügyeket *speciális munkaügyi bíróságok* elé utalja, egyrészt a gyors és szakszerű elintézés végett, másrészt annak érdekében, hogy a munkavállalói és a munkáltatói érdekek egyformán érvényesüljenek. Ezért a munkaügyi bíróság összetételében a munkáltatói és a munkavállalói oldal egyaránt képviselve van. Idevehető még az a másik megoldás is, ahol a *munkaügyi bíráskodásnak külön bírói szervezete nincs*, de a polgári bíróságok *speciális tanácsa* tárgyalja a munkaügyi jogvitákat. A kontinentális jogrendszerhez tartozó EU tagállamok kisebbik részénél áll fenn harmadikként csak olyan megoldás, hogy a munkaügyi pereket a rendes bíróságok polgári ügyszaka az általános perrendi szabályok szerint tárgyalja. Az európai angolszász jogrendszerhez tartozó két állam kombinált megoldást alkalmaz. Egyes ügyek a munkaügyi bírósághoz tartoznak, mások viszont a rendes bírósághoz.

A bírósághoz tartozó munkaügyi viták elbírálásával kapcsolatos eljárási szabályok nyugat-európai rendszerét az Európai Közösség néhány tagállamának munkajogán keresztül mutatjuk be. Ezek az országok a következők: Németország, Olaszország, Hollandia, Nagy-Britannia, Írország és rövid kiemelés szintjén Franciaország és Belgium. Ezek közül az egyik fő rendszerhez a német munkaügyi bíráskodás tartozik, ahol szervezetileg független a munkaügyi bíráskodás rendszere; de sokban hasonlít a német megoldáshoz a belga-luxemburgi is, amelyik a másik altípust, a francia megoldást veszi alapul.

A másik nagy főtípust az olasz munkaügyi bíráskodás rendszere jelenti. Ehhez hasonlít a spanyol–portugál megoldás is. A munkaügyi bíráskodás harmadik főtípusaként a holland és a dán megoldás jelölhető meg, míg a negyedik főtípusba az európai angolszász munkaügyi bírósági rendszer sorolható. A skandináv államok megoldása túlnyomóan a dán és az európai angolszász jog elemeiből áll össze.

1. A német megoldás

Németországban a munkaügyi bíráskodást külön törvény, az „Arbeitsgerichtsgesetz”¹⁰ szabályozza. Első fokon a kerületi munkaügyi bíróság (Amtsarbeitsgericht), másodfokon a tartományi munkaügyi bíróság (Landarbeitsgericht), míg harmadfokon a Bundesgerichtshof-tól az alsó munkaügyi bíróságokhoz hasonlóan szervezetileg szintén teljesen független Szövetségi Munkaügyi Bíróság, az „Bundesarbeitsgerichtshof” jár el.

A munkaügyi bíráskodás német megoldása szerint a munkaügyi bíróság elsősorban individuális munkajogvitákkal foglalkozik. E téren a főszabály az, hogy valamennyi munkaügyi jogvita a *rendes bíróságtól független munkaügyi bírósági szervezethez* tartozik. A kollektív jogviták közül viszont csak azok, amelyek az üzemi alkotmányba foglalt, valamint az érdekvédelmi szervezeteknek biztosított jogok és kötelezettségek megsértésével kapcsolatosak, ideértve a koalíciós tárgyalásokon való részvételi jogot. Idetartoznak még a tarifaszerződéssel és a tömeges felmondással kapcsolatos jogviták is, mely utóbbiban az üzemi tanács is szerepet kaphat.

A munkaügyi per kétfokú jogorvoslattal záródhat. Ha a felek beleegyeznek, akkor az I. fokú munkaügyi bíróság elnöke egymaga is bizonyítást vehet fel, sőt döntést is hozhat. Ellenkező esetben bírósági tanács előtt kerül sor a tárgyalásra, melynek elnöke szakbíró, egyik tagja a munkáltatói, másik tagja pedig a munkavállalói érdekképviseleti oldalról több évre kinevezett laikus bírák közül kerül ki.¹¹

2. A francia rendszerű megoldások

A frankofon államokban valamennyi munkaügyi vitát – csakúgy, mint a német jogban – speciális munkaügyi bíróság tárgyal. Franciaországban és Belgiumban elsőfokon a területi munkaügyi bíróság a *Tribunal du travail*, másodfokú revíziós bírósággént a *Cour du travail*, harmadfokon már az általános semmítőszék a *Cour de cassation* jár el.¹²

A francia Pp. a *Nouveau Code de Procedure Civil* (a továbbiakban: NCPC) alapján munkaügyi eljárásokban sürgősségi döntést hozhat a *Tribunal d'Instance* erre felhatalmazott bírása is, de szigorúan csak a *bíróság hatáskörébe*

¹⁰ Interneten hozzáférhető: <http://dejure.org/gesetze/ArbGG>

¹¹ D. Neumann: *Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht*, t. 1, München Paris, Ed. Beck – Ed. Techniques, J.Cl., 1993., Band II. 50.10.

¹² D. Neumann: *Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht*, t. 1, München Paris, Ed. Beck – Ed. Techniques, J.Cl., 1993., Band I. 20.17.

tartozó kisebb jelentőségű ügyekben, (NCPC 848-850. §), illetve a kereskedelmi bíróság, a munkaügyi bíróság elnökei a bíróság hatáskörébe tartozó esetekben (NCPC 872-873. §), és másodfokon a fellebbezési bíróság első elnöke (NCPC 956-957. §) is. A munkaviszonnyal kapcsolatos eljárásokat is szabályozó *Nouveau Code du Travail* 2008. május 1-jén lépett hatályba.¹³

3. Az olasz rendszer

Olaszországban a munkaügyi bíraskodásnak külön bírósági szervezete nincs. A rendes bíróságok járnak el a Polgári Perrendtartásnak (*Codice di Procedura Civile*) a munkaügyi eljárásra vonatkozó fejezete szerint (IV. fejezet: Dei procedimenti speciali).¹⁴ Első fokon a kerületi bíróság részéről a pretor jár el, akinek két tanácsadója van. Az egyik a munkavállalói, míg a másik a munkáltatói érdekvédelmi szervezetektől származik. A két tanácsadót a pretor két különböző listáról választja ki az érintett felekkel egyetértésben. A két szakértő perbeli jelenlétére a tárgyaláson azonban csak akkor kerül sor, ha azt a pretor szükségesnek tartja. Egyébként egymaga jár el. Fellebviteli fórumként másodfokon a megyei bíróságon három munkaügyi szaktbíróból álló tanács előtt folyik az eljárás. Harmadfokon a Legfelsőbb Bíróság munkaügyi kollégiuma szintén csak kasszál.

A munkaügyi bíróság hatáskörbe a következő fő ügycsoportok tartoznak:

- a) utasítás alapján végzett munkával kapcsolatos jogviták;
- b) a részesművelésből és földbérleti jogviszonyból származó perek;
- c) a kereskedelmi ügynökök munkaviszonyából adódó viták;
- d) a tartós és a tervszerű szolgálati viszonyból eredő ügyek; végül pedig
- e) azok a viták, amelyek a munkáltató és az üzemi munkavállalók között

az üzemi tanács keretében merülnek fel.

A munkaügyi bíróság működését az olasz Pp. IV. fejezetébe foglalt előírások értelmében három alapelv jellemzi: szóbeliség, gyorsaság és a munkavállalók jogainak a védelme.¹⁵

4. A holland rendszer

Hollandiában a munkaügyi pereket is – a többi polgári perrel egyezően – a polgári bíróságok tárgyalják a Pp. általános szabályai szerint. Első fokon a

¹³ <http://www.lexinter.net/Legislation5/index.htm>

¹⁴ <http://www.altalex.com/index.php?idnot=33723>

¹⁵ D. Neumann: *Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht*, t. 1, München Paris, Ed. Beck – Ed. Techniques, J.Cl., 1993., Band III. 70.17.

kantonbíró jár el, míg másodfokon fellebbezés alapján a kerületi bíróság, az ún. „Rechtsbank”. Harmadfokon revíziós hatáskört kasszációs jelleggel a Legfelsőbb Bíróság, a Hage Raad gyakorolja.

A dán munkaügyi bírósági rendszer teljesen megegyezik a hollanddal, azzal a különbséggel, hogy az Igazságügyi Minisztérium előzetes hozzájárulásával a jelentős ügyeket szakbíróóságok elé lehet vinni. Így munkaügyi szakbíróóság elé vihetők a jelentősebb munkaügyi viták is. Ilyenként kezeli a dán jog az alkalmazottak és főleg a közalkalmazottak munkaügyi jogvitáit. Kifejezetten munkaügyi bíróság csak a tarifaszervezetek megsértésével kapcsolatos ügyekben jár el, amit azonban egyeztető bizottsági eljárásnak kell megelőznie.¹⁶

5. Az ír megoldás

Írorszában az individuális munkaügyi perek zömét tradicionális módon ma is a rendes bíróságok tárgyalják. Első fokon a High Court jár el, amely polgári és büntetőügyeket egyformán tárgyal. Idetartoznak a munkaügyi kártérítéssel kapcsolatos viták is. Másodfokon 250 font perértékig a District Court, míg azon felül a Circuit Court jár el. Az eljárási lépcső harmadik fokát a Supreme Court képezi.

A munkaügyi bíróság, azaz a Labour Court hatáskörébe mindenekelőtt a szociál-partnerségből adódó ügyek tartoznak. Vizsgálati eljárást azonban lefolytat individuális munkaügyi vitákban is. Ez mindenekelőtt az ún. „felmondásvédelmi” törvénnyel kapcsolatos ügyekre vonatkozik, ahol az ilyen ügyekben vizsgálatot folytat és érvényt szerez a felmondásvédelmi előírások megsértéséből eredő kártérítési igényeknek. Az individuális munkajogviták körébe idetartoznak a nemeket érintő diszkriminációs ügyek.

A diszkriminációs és a szociál-partnerségből adódó ügyek tárgyalásainál a munkaügyi bíróság munkáját segíti a két szakmai komisszár, akik közül az egyiket a munkavállaló, míg a másikat a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek delegálják. A szakmai komisszárak döntéseivel szemben jogorvoslattal lehet élni: vagy a munkaügyi bírósághoz vagy a munkaügyi törvényszékhez. A munkaügyi bíróság, illetve a munkaügyi törvényszék döntésével szemben revíziós lehetőség áll fenn a High Courthoz. Az elbocsátás és a felmondás

¹⁶ D. Neumann: *Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht*, t. 1, München Paris, Ed. Beck – Ed. Techniques, J.Cl., 1993., Band II. 60.17.

kérdésében hozott munkaügyi törvényszéki határozat ugyancsak alternatív módon, vagy a Circuit Court, vagy pedig a High Court előtt támadható meg.¹⁷

6. Az angol rendszer

Az Egyesült Királyságban 1965-ig hasonló megoldás érvényesült, mint Írországban. 1965-től azonban a munkaügyi bíráskodás az írországinál sokkal szélesebb körben terjedt el. A munkaügyi bíróságok hatáskörét a munkaügyi bíráskodásról szóló 1965. évi „Act” öt fő ügykörre nézve határozta meg. Így a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoztak:

- a) a képzésből eredő jogviták;
- b) a munkaviszony-felmondás és a jogellenes elbocsátás;
- c) a bérügyi viták;
- d) a szakszervezeti tevékenységgel és tagsággal kapcsolatos viták;
- e) valamint az anyasági segély jogalapjával és összegével kapcsolatos

ügyek.

A 90-es években alapvető változások következtek be a munkaügyi bíráskodás terén is. 1994-ben az angol konzervatív kormány *Lord Woolf*-ot bízta meg a nehézkesen és költségesen működő angol igazságszolgáltatási rendszer hibáinak feltérképezésével, aki 1996-ban „Access to Justice Report”-ban foglalta össze megállapításait. E jelentés a későbbiekben Woolf Report-ként vált széles körben ismertté.¹⁸ A jelentésben *Lord Woolf* rámutatott a rendszer alapvető hibáira, ezek orvoslására nyolc célt jelölt meg, melyek között szerepelt a tisztességes és ésszerű időn belüli, költségtakarékos és elérhető eljárás megteremtése, mely a laikusok számára is érthető és követhető igazságszolgáltatást eredményez, vagyis csökkenti az esélyegyenlőtlenséget.¹⁹ A javaslatok fokozatosan váltak gyakorlattá, először, 1997-ben a Civil Procedures Act (CPA), majd ennek felhatalmazása alapján a Civil Procedure Rules, általános rövidítése: CPR.

A változások egyik alappillére volt, hogy a lehető legtöbb esetben próbálják meg elkerülni a bírósági tárgyalást, amely helyett egy bíróság által figyelemmel kísért *pre-trial settlement* (*Alternative Dispute Resolution-Alternatív Vitarendezési Megoldást*) javasolt. A CPR-ben bevezetett *case management* minden bizonnyal a legjelentősebb reform, ami a hagyományos

¹⁷ D. Neumann: *Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht*, t. 1, München Paris, Ed. Beck – Ed. Techniques, J.Cl., 1993., Band III. 80.17.

¹⁸ Effectiveness of the Woolf Report Reforms, www.courseworkbank.co.uk

¹⁹ Ld. erről: Kengyel Miklós: A bírói hatalom és felek rendelkezési joga a polgári perben, Osiris Kiadó, Budapest, 2003., 303-307. o.

angol eljárási modellt elmozdította az *adversarial* rendszertől az *inquisitorial* rendszer felé, amelyben a bíró az eddigieknél sokkal aktívabb szerephez jut.²⁰

A munkaügyi bíráskodás terén hatályba lépett az *Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998*, és új szabályozást kaptak a korábban is működő munkaügy bíróságok a *The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004*. által.²¹

Igen lényeges körülmény az is, hogy munkaügyi bírósághoz történő keresetbenyújtást megelőzően a feleknek kötelező egyeztetést kell lefolytatniuk az ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) azaz a kollektív munkaügyi érdekvitákban eljáró Egyeztető Közvetítő Hivatal előtt. Ez az eljárás is különös szabályozást kapott a *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* révén.²² Ha ennek elmulasztását észleli a bíróság, a feleket az eljárás felfüggesztése mellett az ACAS előtti egyeztető eljárás lefolytatására kötelezi, amelyre az elévülési időn belül korlátlan lehetőség van.

III. Következtetések a magyar jogalkotás számára

A magyarországi munkaügyi bíróági eljáráshoz és bíróági szervezethez legközelebb a német rendszer áll. Az új magyar Mt. előmunkálatai során kiadott tervezetek szövege viszont az olasz megoldáshoz hasonlított. Hagyománya azonban Magyarországon a némethez közelálló megoldásoknak van. Ennek ellenére a belga kamarai megoldás, valamint a munkavállalók érdekeit képviselő ülnököknél az alkalmazotti és a munkavállaló kategória különválasztása beépíthető lenne a magyar munkaügyi bíróság szervezetébe. Ennek megfelelően, ha a jogvitában alkalmazott az egyik ügyfél, akkor a munkavállalói szempontokat mérlegelő laikus bíró alkalmazott, ha pedig a jogvita részese munkavállaló, akkor a laikus bíró is munkavállaló lenne. Ami a laikus bírók megválasztását illeti, helyesebb lenne, ha a jelölésben német mintára, reprezentatív szelektálás nélkül az érdekelt érdekvédelmi szervezetek valamennyien részt vennének, a kinevezésben pedig a munkaügyi és az

²⁰ Ebben a rendszerben az ügyeket mindenekelőtt a követelés értéke alapján osztályozták, a CPR három case management típust (track) hozott létre: small claims track, fast track és multi-track. A small claims (kis perértékű követelés) bíróságok az 5 000 Font alatti követeléseket tárgyalják, a fast track bíróságok a 15 000 Font alattiakat, a multi-track tanácsok a 15 000 Font feletti ügyekben járnak el. In: John O'Hare, Kevin Browne: Civil Litigation, Twelfth Edition, London, Sweet and Maxwell, 2005. 7. o.

²¹ http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980008_en_1 Látogatás dátuma: 2008. április 21.

²² http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980008_en_2#pt2 Látogatás dátuma: 2008. április 21.

igazságügyi miniszter közösen járna el. A laikus bírák kinevezésénél az eljáró személyeket kell, hogy az érdekvédelmi szervezetek javaslata kösse, és attól ne térhessenek el.

Figyelemre méltó több külföldi megoldásból az is, hogy a tanácsok különböző *szakmai kamarák szerint* állnak össze. Ez átvehető lenne részünkről is olyként, hogy az ülnököket gazdasági és közszolgálati kamara szerint lehetne behívni, aszerint, hogy munkaügyi vagy közszolgálati jogvitáról van szó.

Figyelmet érdemel továbbá az a tény is, hogy az itt bemutatott országok túlnyomó többsége a munkaügyi perek lefolytatására *fix határidőket ír elő*. Ezt is helyes lenne a magyar munkaügyi bíraskodásban hasznosítani, mert jelenleg a munkaügyi bíróságokat semmiféle olyan határidő nem köti, amely az Mt.-ben a felek – különösen a munkavállalók – érdekei védelme céljából rögzítve lenne. Ilyen eljárási határidőknek az Mt.-be történő beiktatásával számos rosszhiszemű perelhúzás és kapcsolatok kihasználásával történő összejátszás – ami sajnos napjainkban nem ritka jelenség – megelőzhetővé válna. Ez egyúttal az állampolgároknak a bíróságba vetett bizalmát is erősíthetné.

Végezetül szükséges megemlíteni azt is, hogy a munkaügyi perek a munkavállalók számára többnyire *költségmentesek*. Perköltséget csak a perveztes munkáltató köteles fizetni. A magyar jogi szabályozás 2008-ig a munkajogi perekben szintén a munkavállaló tárgyi költségmentességének talaján állt. Az illetéktörvény 1993 nyarán hatályba lépett módosításának júniusi tervezete azonban a munkaügyi bíraskodásra is kiterjeszteni kívánta a polgári peres eljárásnál alkalmazandó általános perköltségviselési szabályokat. Ennek a parlamenttel történő megszavaztatása az egzsztenciálisan gyengébb fél védelmére vonatkozó európai munkajogi elvek durva megsértését jelentette volna. Akkor egy olyan, részben még mindig vitatható, részben azonban olyan indokolt kompromisszumos megoldás elfogadására került sor, mely szerint a munkavállalót általában megilleti a tárgyi költségmentesség, kivéve azonban a munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozását (utóbbi vitatható), a vezető állású munkavállaló perindítását (ez egyértelműen vitatható), valamint a törvényi maximumot meghaladó végkielégítés összegével kapcsolatos pert (ez is egyértelműen helytelen). A pert megindító munkavállalót azonban illeték-feljegyzési jog ez esetben is megillette.

Ami a 2008-tól hatályos szabályokat illeti, a helyzet jelentősen változott a munkaügyi perek költségtámogatása terén is. A *jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX. törvény* alapvető változásokat hozott a polgári perben igénybe vehető költségkedvezmények terén. A polgári peres és nemperes eljárásokban alkalmazandó új szabályok eredetileg 2006. január 1-jén léptek volna hatályba, de az országgyűlés elhalasztotta a hatályba lépésüket 2008 februárjára, de már nem az eredetileg kihirdetett tartalommal. A jogi segítségnyújtásról szóló

törvényt módosító 2007. évi CLI. törvény, és a 6/1986. IM rendeletet módosító 56/2007. (XII. 22.) IRM rendelet 2008-tól több ponton is érintették az addigi szabályozást.

A 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja értelmében a feleket jövedelmi és vagyoni viszonyaikra tekintet nélkül *költségfeljegyzési jog (tárgyi költségfeljegyzési jog)* illeti meg a munkaügyi perekben, kivéve azokat a munkaügyi pereket, amelyekben a feleket tárgyi illetékfeljegyzési jog illeti meg. A tárgyi költségfeljegyzési jog lényege az, hogy a jogszabályban meghatározott perekben – így a munkaviszonnyal, a közszolgálati és a közalkalmazotti jogviszonnyal, más szolgálati viszonnyal, valamint a szövetkezeti tagsági viszony alapján létrejött munkaviszony jellegű jogviszonnyal kapcsolatos perekben, kivéve azokat a munkaügyi pereket, amelyekben a feleket tárgyi illetékfeljegyzési jog illeti meg – a fél helyett az állam előlegezi meg az illetéket és az eljárás során felmerülő egyéb költségeket, de a feljegyzett illetéket és a megelőlegezett költségeket a perköltségviselés szabályai szerinti pervesztes fél köteles az eljárás végén megfizetni az államnak. Erre utal a Pp. 85/A. § (4) bekezdése is: Ha a tárgyi költségfeljegyzési jog esetében a felet a bíróság a perköltség megfizetésére kötelezi, az állam által előlegezett költségeket és a feljegyzett illetéket köteles az államnak megfizetni.

A bemutatott országok megoldásaiból szintézisképpen az is leszűrhető, hogy a legtöbb államban a munkaügyi jogvitákkal kapcsolatos előkészítő eljárás is bírósági keretek között zajlik. Ennek megfelelően a bíróság egy előkészítő és egy érdemi tárgyalást tart. Megfontolandó lenne ennek meghonosítása nálunk is. Természetesen ez nem zárja ki azt, hogy közvetítői eljárás kertében a felek a pert megelőzően egyeztessenek egymással.

Ami a munkaügyekben eljáró bírósági szinteket illeti, Hollandia, Luxemburg valamint az angol-szász rendszerek kivételével az idézett bíróságok a mi megyei bíróságainkkal azonos szinteken működnek. Azon is el lehetne gondolkodni, hogy a megyei székhelyeken működő munkaügyi bíróságok ne a helyi, hanem a megyei bíróságok jogállásával rendelkezzenek, ahonnan a döntéseik elleni rendes perorvoslatokat nem – a mostani vegyes rendszert megvalósító – megyei bíróságok, hanem az ítéletátlák bírálják el. A táblák szaktanácsokban tárgyalhatnák az ügyeket másodfokon.

IV. Sajátos megoldások a kollektív munkaügyi jogviták rendezésnek terén

Az Európai Közösség hozzáférhető adatokkal rendelkező tagországait a kollektív munkaügyi vitákban történő bírósági út megnyitása tekintetében három csoportba lehet sorolni. Az egyik kört azok az országok képezik, amelyeknél jogvita kérdésében igénybe vehető a bírósági út, érdekvita kérdésében azonban

nem. Az országok másik körét azok képezik, amelyeknél ez a megkülönböztetés összemosódik, és ahol a kollektív viták többsége vagy mindegyike bíróság elé vihető. Végül a harmadik körbe azok az országok tartoznak, ahol a sikertelen érdekvitát kötelező egyeztetésre bíróság elé kell vinni.

1. A jogi és érdekvita szerinti megkülönböztetést figyelembe vevő országok

E csoportba tartozik Németország, Ausztria, Olaszország, Franciaország, a Benelux államok és Norvégia. Ezekre az országokra egyaránt érvényes az, hogy a tarifátárgyalásokon való részvétel és a kollektív szerződéskötésre jogosultság kérdésében, valamint a tarifaszerződésben foglalt egyes tartalmi kikötések értelmezése terén keletkezett viták bíróság elé vihetők. Ugyanígy bíróság elé vihetők a tisztességtelen koalíciós tárgyalásokra vonatkozó panaszok is. Végérvényesen a bíróság dönt abban a kérdésben is, hogy egy sztrájk vagy kizárás jogszerű vagy sem. Ugyancsak bírósági keresetnek van helye az üzemi tanács jogainak a munkáltató részéről történő megsértésével kapcsolatos valamennyi ügyben. Végezetül a bíróság dönt a koalíciós és az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos panaszokban is. Ezekben az országokban Olaszország kivételével az eljárási kötöttségektől kevésbé terhes és ezért gyorsabb döntéshozatalra képes munkaügyi szakszervezetek járnak el, amelyek ítélkező tanácsai egy elnöklő hivatásos bíróból, továbbá a munkáltatói érdekképviselői szervezetek és a szakszervezetek paritásos számú delegáltjaiból állnak. Olaszországban a kollektív munkaügyi vitákban is a rendes bíróságok járnak el.²³

2. A bírósági út igénybe vételét alig megkötő országok

E körbe tartozik Dánia, Nagy-Britannia és Írország, melyek közül az elsőt ismertetjük részletesen. A munkaügyi bíróság szervezete az előző kategóriába tartozó államokhoz viszonyítva erőteljesebb eltérést mutat a rendes bíróságokhoz képest.

²³ Söllner: 253-254. o. és Zöllner–Loriz: 53. III., valamint Jura Europae I. Band 10.60. C. (NSZK); II. Band 40.60-12-14. (Olaszország); I. Band 30.60-19-23. (Franciaország); I. Band 20.60-8-11. (Belgium); III. Band 50.60.1-2. (Luxemburg); II. Band 60.60-9-10. (Hollandia).

2.1. Dán Királyság

A Dán Királyságban a munkaügyi bíróságokról szóló törvény szerint a munkaügyi bíróság a rendes bírósággal egyenrangú, de különleges hatásköre van. A munkaügyi bíróság hatásköre az előbb tárgyalt csoporthoz hasonlóan itt is kiterjed a tarifaszerződés értelmezésével és előírásainak megsértésével kapcsolatos vitákra, ugyanakkor mindazokra az ügyekre is, amelyeket az előző ponthoz tartozó országoknál felvázoltunk. Ezenkívül azonban a munkaügyi bíróság minden ügy tárgyalásában illetékes, ha az érdekelt felek a hatás- és az illetékességi körben megállapodtak, továbbá, ha a bíróság a jogvitát tárgyalásra elfogadja. A munkaügyi bíróság szervezete igen sajátos. A bírói grémium éppen úgy, mint az előző pontban tárgyalt országoknál – és a még csak ezután bemutatásra kerülőknél is – két részből, úgymint hivatásos és laikus bírákból áll. A hivatásos bírák területe alkotja egyben az elnökséget is. Itt egy elnök, három elnökhelyettes és két helyettes bíró működik, részmunkaidős tisztségviselés mellett. Az elnökség tagjai a Legfelsőbb Bíróság tagjai közül kerülnek, háromévenként kiválasztásra. A laikus bírák testülete 12 rendes és 28 helyettes bíróból áll. Tagjainak egyik harmadát a szakszervezeti, másik harmadát a munkáltatói csúcsszervek választják meg, míg a harmadik harmadát a pénzügyminisztérium jelöli ki.

A kollektív munkaügyi vitában a munkaügyi bíróság 6 hivatásos bírából vagy helyetteseikből álló tanácsban tárgyal, amelyet kiegészít még 6 laikus bíró, melyek közül hármat a szakszervezeti, hármat pedig a munkáltatói érdekképviselői oldal delegál. Igen jelentős ügyben még 3 elnökségi tag is részt vesz a tárgyaláson, valamint akkor is, ha valamelyik félnek nincsen képviselője a bíróságban. A tárgyalás az első csoportba tartozó országokhoz hasonlóan általában nyilvános. A meghozott határozatot az eljáró tanácselnök a tárgyalást követő 8–14 napon belül nyilvános ülésen hirdeti ki. A bírósági eljárás egyfokú, így döntése végérvényes, azaz fellebbezési lehetőség vele szemben nem áll fenn.²⁴

V. A jelenlegi magyar szabályozás továbbfejlesztésének lehetőségei

Előre kell bocsátanunk, hogy mind a munkaügyi bíróságok különbíróági jellegének megtartása, mind annak megszüntetése mellett hozhatunk föl meggyőző érveket. *Cserba Lajos* szerint, amennyiben az ügymegosztás szempontjából egy egészségesebb szerkezetet szeretnénk látni, vagyis az ügyek

²⁴ D. Neumann: *Jura Europae, Droit du travail – Arbeitsrecht*, t. 1, München Paris, Ed. Beck – Ed. Techniques, J.Cl., 1993., Band III. 80.17.

száma folyamatosan csökkenjen magasabb bírói szintek felé az egyes bíróságokon, akkor ez a modell a piramishoz lenne hasonló, pontosabban az ügyek területi ügyszámát tekintve két piramis képzelhető el, mert a főváros és agglomerációja az ügyszámokat tekintve vetekszik a fővároson kívüli összügyszámmal. Az arányosítás azonban csak a hatásköri, az illetékességi és az ezzel szorosan összefüggő jogorvoslati rendszer reformjával érhető el. Egy ilyen elképzelt modellben a helyi bíróságok (legyenek azok városiak, kerületiek vagy munkaügyiiek) teljes elsőfokú hatáskörrel rendelkeznének. Nem feltétlen szükséges megtartani a munkaügyi bíróság különbírói jellegét, feladatukat a megyeszékhelyen működő helyi bíróságok vehetnék át.²⁵ Prugberger Tamás – a témakört elemző korábbi tanulmányában - ezzel ellentétben azt az álláspontot képviselte, mely szerint a magyar munkaügyi bíróságnak a jelenlegi szervezeti rendszerét az általános bírósági szervezeti rendszerbe feloldani nem volna szerencsés. Feloldására csak úgy látna lehetőséget, ha továbbra is a Pp. XXIII. fejezetében szabályozott, de további eljárási határidőkkel kiegészítésre kerülő eljárási normák mellett speciális munkaügyi tanács járna el az olasz joghoz hasonlóan, a helyi bíróságok keretében. Kérdés viszont, hogy az elsőfokú munkaügyi bíráskodást helyes volna-e területileg így szétaprózni, mivel féltő, hogy mindez a szakszerűség rovására menne.²⁶

Jelen tanulmány szerzői szerint, mind jogpolitikai, mind szakmai szempontból indokolt lenne a munkaügyi bíróságokat oly módon „tényleges” különbíróssággá tenni, hogy az ügyeket másodfokon is külön tanács, vagy szaktanács tárgyalja, ne a megyei bíróság általános hatáskörű tanácsai. Megfontolandó azonban, mind a perek tárgyra, az ügyek jelentőségére, mind a munkaügyi bíróságok egyre bővülő hatáskörére tekintettel, hogy a jövőben megyei szintű és jogállású bíróságként működjenek, másodfokon pedig az ítéletátlak szaktanácsai bírálják el a munkaügyi bíróság hatáskörébe utalt ügyeket. A felülvizsgálat lehetősége továbbra is fenntartandó, ahol a kérelmek számára tekintettel nem indokolt munkaügyi szaktanács felállítása.

²⁵ Cserba Lajos: Mi lenne ha... A polgári eljárásjog átfogó újrászabályozásának néhány szervezeti és jogintézményi kérdése, in: Az igazságszolgáltatás kihívásai a XXI. században, Tanulmányok Gáspárdy László professzor emlékére (Szerk: Harsági Viktória–Wopera Zsuzsa) HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 75. o.

²⁶ Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek a magyar munkaügyi szakbírói rendszer tervezett megszüntetéséhez. Munkaügyi Szemle 12/96. 42-43. o.

Tamás Prugberger – Zsuzsa Wopera

Thoughts about the jurisdiction of a labor or a civil court in a labor disputes

Summary

The Hungarian labor courts were established as specific courts in 1973. The debate about their position has been proceeding since they were established. The topic of this study is whether labor courts are considered to special courts, and whether the provisions of labor lawsuit are appropriate nowadays. This essay is looking for the suitable solution for the future. Firstly, the development of the Hungarian labor judicial system will be described. Secondly, the European system of the labor judicial bodies will be analyzed through some member states' labor law, such as German, Italian, Dutch, Danish labor law, etc. Moreover, the dispute resolution of collective and individual labor disputes will be introduced separately in this study.

In accordance with Act I of 1911, the litigation between employers and employees was subject to civil courts. In 1919 – until short period – every trials were forbidden, except labor lawsuits which were subject to specific courts. In 1973 claims arising from employment relationship became a part of the Civil Procedure Codex.

According to the presentation of the international provisions, we can stated that the Hungarian court system and procedure are similar to the German solution. However, the Belgian chamber system would be desirable. From a procedural aspect, it would be the proper regulatory framework, if the labor procedure deadlines can be defined punctually, similar to the provisions of other European countries.

In respect of collective labor lawsuit, the Member States of European Union can be divided into three category. In some Member States the scope of the courts covers only the legal debate. In other member states there is no any distinction between legal and interest debate, thus, every cases are subject to the scope of the courts. The third version is that only the unsuccessful interest debate has to be submitted to the court for an obligatory reconciliation.