

RAB HENRIETT–SIPOS MARCELL*

A kollektív munkaügyi vita sajátosságai

Specialities of Collective Labour Disputes

ABSZTRAKT

A technológiai, gazdasági és egyéb változások napjainkban alapjaiban változtatják meg a jogviszonyok természetét. A munkajogi jogalkalmazói körökben is egyre nagyobb teret nyer az atipikus foglalkoztatás. Álláspontunk szerint ez a fejlődés nem pusztán az anyagi jogban érhető tetten, hanem a perjogi, illetve adott esetben az alternatív vitarendezési eljárások szintjén is megjelenik. Talán kissé ironikus, hogy épp a (magyar civilisztikai perjogban kevésbé népszerű) kollektív munkaügyi vita az, amelyben időről időre megfigyelhetők az új, innovatív vitarendezési metódusok. Munkánk ezért elsősorban a kollektív vitarendezés bíróságon kívüli gyakorlatát vizsgálja, kiegészítve egyes, a hazai munkajogi környezet számára kevésbé kutatott országok jogrendszerében alkalmazott megoldásokkal. Célunk, hogy rávilágítsunk az alternatív vitarendezési módszereknek a kollektív jogvitákban való alkalmazásában rejlő lehetőségekre, illetve új, eddig ismeretlen lehetőségeket tárjunk fel a hazai jogalkalmazás számára.

Kulcsszavak: alternatív vitarendezés, AVR, mediáció, munkajog, kollektív munkaügyi vita, kollektív munkajog, nemzetközi munkajog

ABSTRACT

We are currently living in a period when technological, economic and other changes fundamentally influence the nature of legal relationships. There is no difference in the labour law palette, as atypical employment is gaining ground in law enforcement circles. In our view, this development cannot be derived solely on substantive law, but should also be presented at the level of litigation and, where appropriate, ADR procedures. Perhaps it is somewhat ironic that it is precisely the collective labour dispute, which is not popular in Hungarian civil society litigation law, in which the emergence of innovative dispute resolution methods can be observed from time to time. Therefore, our work primarily examines the extrajudicial practice of collective dispute resolution, complemented by the solutions used in the legal systems of some countries less researched by the domestic labour law environment. Our aim is to highlight the potential of ADR methods in collective disputes and to explore new, unknown opportunities for domestic law enforcement.

Keywords: alternative dispute resolution, ADR, mediation, labour law, collective labour dispute, collective labour law, international labour law

A tanulmány célja a kollektív perek sajátosságainak bemutatása, az egyéni munkaügyi vitáktól való eltérés különbségeinek és a szabályozás megfelelőségének érté-

* Dr. Rab Henriett, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, e-mail: rab.henriett@law.unideb.hu; Dr. Sipos Marcell, PhD-hallgató, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, e-mail: siposmarcell@mailbox.unideb.hu.

A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg. A „Szintlépés a jogérvényesítésben – a jogérvényesítés és a jogvédelem” című kutatási projekt keretei között készítették a Munkajogi Munkacsoport tagjai.

kelése. Ehhez kevésbé ismert nemzetközi megoldásokat is elemeztünk, hogy ezáltal feltárjuk a fejlesztési lehetőségeket. Ezen belül a kutatási fókuszunkat leginkább az alternatív vitarendezési megoldások elemzésére helyeztük.

Joggal tehető fel a kérdés, hogy miért kifejezetten a *nem bírósági* jogérvényesítési eszközök elemzését tartottuk elsődleges szempontnak. Ennek megválaszolására az egyik magyarázat az, hogy a kollektív munkajogi jogviták – és ez különösen igaz Magyarországra – leginkább az egyes közvetítői, döntőbírói szervezetek előtt hangsúlyosak, és csupán kis számban „tévednek” rá a polgári peres eljárás útvesztőibe vezető szakaszra. Másik érünk, hogy a kollektív munkajog hazai jogalkalmazói környezetben kevésbé népszerű jogintézménynek számít, így kizárólag az ítélezési gyakorlat oldaláról történő, regionális szintű vizsgálat nem vezethetne komoly tudományos eredményre. A feltett kérdésre a harmadik válasz az, hogy célunk a multinacionális szemléletmód minél teljesebb átültetése az empirikus kutatásba, azaz az egyes nemzetközi sztenderdek átvételi lehetőségeinek vizsgálata. A jogalkotásban gyakori megoldás a külföldi megoldások átvétele, amely megállapítás rögtön igaz is a 2018. évben hatályba lépett új polgári perrendtartásra és a perjog általa bevezetett szerkezetére, módszereire és eszközeire,¹ példaként szolgálva az alternatív vitarendezési megoldások terjesztésére is, hiszen magasabb szintre emelte a már létező bírósági közvetítés intézményét,² ezáltal adva újabb lökést az alternatív vitarendezési lehetőségek kiaknázására.³

Az elemzés kiindulási alapjaként Szabó Imre Szilárd gondolatát idézzük: „Magyarországon a munkaügyi kapcsolatok világában kevés a mediáció iránti igény, alacsony az esetszám annak ellenére, hogy a konfliktusok száma jelentős, így ezek nagy része látens marad, szélsőséges esetben súlyos károkat okozva eskalálódik.” Szabó velős összefoglalóját adja az általunk elemezni kívánt kérdésnek, ahhoz azonban, hogy közelebb kerüljünk a miértekhez, szükséges elemzés alá vennünk a probléma egyes elemeit. Szükségesnek tartjuk a munkajogi szabályozás áttekintését, a kollektív partnerek magyarországi helyzetének bemutatását – kitérve e körben a nyugat-európai helyzetre is –, az alternatív vitarendezési megoldások számbavételét és működésük hazai kereteinek elemzését.⁴ A fenti elméleti kérdések tisztázása segítésgül szolgálhat ahhoz, hogy megértsük e jogterület nehézségeit, és jogi alternatívákat kínáljunk a kollektív szereplők és a jogalkotás számára a kollektív munkaügyi viták hatékonyabbá tételéhez.

1. A kollektív munkajog jelentősége

Gyakori kérdés, hogy miért van szükség a munkajogon belül a kollektív kérdések rendezésére. E körben hivatkozhatunk arra, hogy az egyéni munkajogi szabályozás

¹ A T/11900. számú törvényjavaslat indokolással – a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényről.

² A közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény (Közv. tv.).

³ KIRÁLY Lilla: Az új magyar polgári perrendtartás megszületése és legújabb szabályai. *JURA*, 2017/2, 91–108.

⁴ Bővebben: Kovács Géza: Munkaügyi mediáció. In: Sáriné Simkó Ágnes (szerk.): *Mediáció. Közvetítői eljárások*. HVG-ORAC, Budapest, 2012, VII. Fejezet.

is kollektív vívmányok eredménye, hiszen a munkásharcok nélkül a mai munkaidő és pihenődő szabályai vagy a bérezési garanciák talán meg sem születtek volna. A kollektív munkajogi vívmányok iránti igények napjainkban jelentős mértékben háttérbe szorulnak, egyre erősebb az egyéni érdekeink képviselője, ezzel egyidejűleg az egyéni jólétünk maximális kiterjesztése iránti igényünk. Mindez addig a pontig áll fenn, amíg egyéni szinten az érdekeinket érvényesíteni tudjuk. Abban a pillanatban, amint a személyes szükségleteink kezdenek veszélybe kerülni, azonnal megjelenik az igény a kollektív fellépésre.⁵ Jól megfigyelhető ez a folyamat a platform-munkások, a *gig economy* körében elhíresült *Uber és Deliveroo ítélet*⁶ kapcsán, ahol már a kollektív szerződéskötés és a szakszervezethez tartozás kérdése⁷ is felmerül, miközben a foglalkoztatás alapvető népszerűségét a munkajogi szabályokon kívüli rugalmasabb szabályozás tette lehetővé.

Az egyéni érdekérvényesítés felerősödése mellett a munkáltatói egyoldalú felelősségvállalás is egyre dominánsabbá vált, azaz nem arra törekszik a munkáltató, hogy a kollektív munkajog eszközrendszerén keresztül egyeztessen a munkavállalókkal, lehetővé téve ezáltal az érdekek egyeztetését, hanem egyoldalúan keres olyan megoldásokat – gyakran erős HR tevékenységre alapozva –, amelyek alkalmasak a munkavállalók motivációjára, és a saját vállalati üzletpolitikájába is beillenek. Így születnek a munkavállalói jogokat és kötelezettségeket megállapító és részletező szabályzatok, *CSR (Corporate Social Responsibility – társadalmilag felelős vállalatirányítás)* alapján megfogalmazott kötelezettségvállalások,⁸ a klasszikus kollektív szerződési megoldások helyett. Nem kívánjuk megkérdőjelezni a *CSR* megoldások jogfejlesztésben játszott szerepét, de kétségtelen, hogy ezek a kollektív munkajogi megoldások konkurenciájaként jelentkeznek. Miközben a kollektív tárgyalásokon legitim felek egyeztetik érdemben az (ütköző) érdekeket, azaz tárgyalásokra és meg egyezésre van szükség, addig a munkáltató által egyoldalúan biztosított munkavállalói jogosítványok esetében nem a munkavállalók valós igényeire, hanem a motiváció alapján feltételezett elvárásokra reflektálva születnek megoldások. Mindkét esetben megszületik a felek konszenzusa, így csak ízlés dolga, hogy adott esetben melyik megoldást választják. Az egyoldalúan biztosított jogok azonban sosem tudnak egyenértékűek lenni a konszenzus alapján született megoldások eszmei értékével.

Kiss György monográfiájában dolgozta fel a munkavállalói jogállás védelmének kérdését a munkajog rugalmasításának szemszögéből. Választ keresett arra, hogy a munkajognak mi a szerepe és pozíciója a polgári jogi kötelmek körében. E munkájában történeti síkon és dogmatikai elemzések által is feldolgozta a munkajog azon sajátosságait, amelyek megkülönböztetik a polgári jog által szabályozott kötelmek-től. Ahhoz, hogy a munkaviszony a jelenleginél jobban érvényesítse a kontraktualitás

⁵ RAB Henriett: A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása. *JURA*, 2018/2, 519.

⁶ Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v. RooFoods Ltd. T/A Deliveroo – TUR1/985 (2016).

⁷ A témával rendszeresen foglalkozik Gyulavári Tamás. Legutóbb: GYULAVÁRI Tamás: Collective rights of platform workers: The role of EU law. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2020/4, 406–424. (DOI: 10.1177/1023263X20932070)

⁸ KUN Attila: Vállalati társadalmi felelősség – A munkajogon túl, a munkajog helyett, avagy a munkajog által? *Munkaügyi Szemle*, 2011/1, 24.

elvét – ezzel együtt igazolja a munkajog önállóságának létjogosultságát a jelenlegi munkaerőpiaci trendekre is figyelemmel –, a szerző szerint három követelmény teljesülésére van szükség: az első a munkaszerződés központi szerepének biztosítása, a második, hogy a kollektív munkajog intézményeinek meghatározó befolyást kell szereznie a munkaszerződés alanyai közötti autonómia-egyensúly kialakításánál, és a harmadik a munkajogviszony tartósságának, a munkavállaló státuszbiztonságának garantálása.⁹ A kollektív munkajog szerepe tehát nemcsak az így megszerzett jogokban foglalható össze, hanem az *autonómia-egyensúly* kialakításában, azaz abban, hogy a feleknek le kell ülni és egyeztetni a megállapodás érdekében, ezzel elismerve a másik fél tárgyalási pozícióját. Mindez nemcsak a megállapodás – vagy Kiss György által külön is vizsgáltan az ígéret¹⁰ – szempontjából bír jelentőséggel, hanem a munkajogviszony tartóssága tekintetében is, hiszen a felek így tanulják meg a másik oldal nézőpontjából is szemlélni a helyzeteket, megteremtve ezáltal a státuszbiztonság feltételeit is.

A kollektív munkajog jelentősége a tételes jogi szabályozás melletti egyediesítésben, rugalmasításban és egyúttal jogfejlesztésben foglalható össze, melynek révén elkerülhető a Munka Törvénykönyve folyamatos módosítása. Emellett az is lényeges, hogy egységként értelmezi a munkavállalók közösségét. Ebben a viszonyrendszerben a kollektív munkajogi szereplőknek és intézményeknek is megvan a saját szerepük: míg a szakszervezetek a munkavállalók gazdasági és szociális szükségleteit mozdítják elő, addig az üzemi tanácsok a munkáltatóval való együttgondolkodás alanyai. A kollektív munkajognak az együttműködési készség fejlesztésére gyakorolt pozitív hatása pedig szociológiai szempontból is értékelhető funkciót hordoz. A kollektív szerződés ebből a nézőpontból a munkaszerződés kollektív szintű megjelenése. E kijelentéstől nyilvánvalóan jóval többet vár el mind a jogalkotó, mind a munkajog tudománya.

A 2012. évi I. törvény (Mt.) biztosítani kívánja a kollektív munkajog kiemelt szerepét, amelyhez a jogalkotó eszköze egyrészt az, hogy az individuális munkajogi fejezetben nevesíti a kollektív szerződésben történő eltérés lehetőségeit, másrészt pedig az, hogy a kollektív jogi fejezetben a garanciális rendelkezések mellett rugalmas szabályozással segíti elő az intézmények működését. A kollektív szabályozás lehetősége a 2012. évi Mt.-ben a korábbiakhoz képest kibővült, amivel a jogalkotó célja a „megállapodásra nevelés” volt.¹¹

A megállapodások megszületése azonban feltételezi a kollektív tárgyalások, az érdekegyeztetési funkció működését, amelyek „adok-kapok jellegéből” adódóan konfliktusos folyamatokról van szó. A viták rendezésének kereteit az Mt. biztosítja, ám – az autonómia növelése céljából – számos ponton a felekre bízta a konkrét részletek kimunkálását.¹² Ezért van, hogy a munkajogi szabályok nem szabályozzák

⁹ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkajogviszony tartalmának vizsgálatához)*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2020, 278–279.

¹⁰ Kiss (2020): i. m., 108–141.

¹¹ KUN Attila–BANKÓ Zoltán–SZABÓ Imre Szilárd: A munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat. In: Glavanits, Judit (szerk.): *A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*. Dialóg Campus, Budapest, 2019, 145.

¹² Lásd erről a 2012. évi I. törvény miniszteri indokolását: Általános indokolás 26. pont: „A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak a felek autonómiájának növelését tartja szem előtt, és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatására törekedve.”

részletesen a vita megoldásához szükséges garanciális eszközöket, és így alakult ki az is, hogy a jogérvényesítésre a felek bíróságon kívüli megoldásokat vegyenek igénybe. Az autonómia növelése azonban a rugalmasság mellett a bizonytalanság és mellőzöttség kérdését is felveti.

A következőkben az Mt. szabályrendszerét mutatjuk be az alternatív vitarendezési megoldások szükségességének igazolása érdekében.

2. Az Mt. szabályai a kollektív munkaügyi vita rendezése érdekében

A kollektív munkaügyi vita kérdésével az Mt. XXIV. fejezete foglalkozik, elkülönülve a munkaügyi jogviták szabályaitól. Az egyéni és a kollektív munkaügyi viták rendezésére tehát más-más utat biztosít a jogalkotó a felek számára. A következőkben a különbségek összegyűjtésével igyekszünk rávilágítani arra, hogy az alternatív vitarendezési megoldásoknak mi a szerepe a kollektív munkaügyi viták megoldásában.

Alapvetően *más az alanyi kör* az egyéni és a kollektív vita esetében, hiszen míg az egyéni vitákban a munkavállaló a saját személyes igényeinek érvényesítésére törekszik, addig a kollektív munkaügyi viták körében a munkavállalók közössége vagy a kollektív munkajog alanyai – a szakszervezet(ek) és az üzemi tanács – körében merül fel érdekütközés. *A vita tárgya is különböző*, hiszen a jogérvényesítés helyett a kollektív munkajog területén ellentétes érdekekkel találkozunk. Az érdekkülönbségek feloldása pedig nem feltétlenül az igazságszolgáltatás rendszerén keresztül a leghatékonyabb. Emiatt az Mt. eleve alternatívákat kínál: egyeztető bizottság¹³ állítható fel,¹⁴ illetve az üzemi tanács választása és működési költségeinek viselése, valamint a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében döntőbíró igénybevétele kötelező.¹⁵ Mindkét megoldás alternatív, bíróságon kívüli vitarendezési megoldás (AVR).¹⁶ Az egyeztetés olyan megállapodás elérésére irányuló vitarendezési eljárás, amelyben az eltérő álláspontok közelítésére kizárólag az érintett felek részvételével kerül sor, azonban az egyeztetést a vita ténye a tájékoztatástól és a konzultációtól elkülönülő folyamattá teszi.¹⁷

További lehetőségként merülhet fel a közvetítés, amelynek szabályait nem az Mt., hanem a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény (Közv.tv.) rendezi. Eszerint a közvetítés olyan sajátos permegelőző vagy a bírósági, hatósági eljárás befejezését elősegítő egyeztető, konfliktuskezelő, vitarendező eljárás, amelynek célja a vitában érdekelt felek kölcsönös megegyezése alapján a vitában nem érintett harmadik személy (közvetítő) bevonása mellett a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása.¹⁸

¹³ Mt. 291. §.

¹⁴ A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 2. §-a közvetlenül rendelkezik a kötelező egyeztetésről, amely időszakot a feleknek tárgyalással kell eltölteniük, és amely nélkül jogszerű sztrájk (a figyelmeztető sztrájk kivételével) nem tartható meg.

¹⁵ Mt. 293. § (2) bekezdés.

¹⁶ Angol elnevezéssel *Alternative Dispute Resolution (ADR)*.

¹⁷ BERKE Gyula–Kiss György (szerk.): *Kommentár a Munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 778.

¹⁸ Közv. tv. 2. §.

Az alternatív vitarendezési megoldások munkajogi alkalmazását az ezek megvalósítására szervezett intézményrendszer is segíti. Az alternatív vitarendezés előnye az önkéntes tárgyalásokhoz képest a „vita szakértelme”, amely eredményesebbé teszi a konfliktus megoldását.¹⁹ A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) létrejötte kifejezetten a kollektív jogviták békés rendezését és a társadalmi kapcsolatok szintjének javítását célozza.²⁰ Tevékenysége kiegészíti az Mt. által kínált alternatív vitarendezési megoldásokat, az egyeztetés és a döntőbíráskodás mellett közvetítés, békéltetés és a kollektív viták megoldását szolgáló tanácsadás is szerepel a tevékenységei között. Az MTVSZ nem más, mint a kollektív munkaügyi érdekviták megoldását segítő (egyébként európai uniós pályázat keretében a szociális partnerek által, a szakminisztériummal együttműködésben működtetett) országos, AVR megoldásokat nyújtó, egységes elvek mentén működő, szakmailag független, ingyenes támogató rendszer.²¹

Miért fontos a kollektív vitarendezésben a bíróságon kívüli megoldások támogatása? Statisztikák hiányában csak annyit állapíthatunk meg, hogy alig-alig kerül kollektív szereplők által indított per a bíróságok elé. Ennek okai részben abban keresendők, hogy a kollektív munkajog alanyainak számító szakszervezetek visszaszorultak, szervezettségük csökken.²² Erejük pedig legfeljebb olyan ügyekben van, ahol nagyobb munkavállalói létszám, több szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség számára nyílik lehetőség az érdekeik érvényesítésére. Az üzemi tanácsok szintjén hasonló a helyzet, sok helyen kifejezetten a munkáltató igényére alakul meg egyáltalán az üzemi tanács, nem várható tehát, hogy az vitát kezdeményező félként jelenjen meg a bíróságon.

A kollektív munkajogi szabályozásnak másrészt strukturális jellegzetessége, hogy az Mt. különböző pontjain jelennek meg kollektív munkajogi szabályok, a vita szabályait pedig csak hézagosan, nagyvonalúan rendezi, ezzel teret engedve az önkéntességnek.²³ A jogalkotó így fogalmazta meg szándékát e körben: *„A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak a felek autonómiájának növelését tartja szem előtt és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatásra törekedve. E szabályoktól való eltérést is lehetővé teszi a Javaslat a felek számára.”*²⁴

Harmadrészt viszont – az előbbieken részletezett *lex imperfecta* jellegű szabályok és logikailag nehezen követhető jogszabályi rendelkezések mellett – a kollektív

¹⁹ Részletesebben: KÁRTYÁS Gábor–KRÉMER András: *Út a sikeres kollektív munkaügyi vitamegoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében.* HVG-ORAC, Budapest, 2018, 11.

²⁰ GYULAVÁRI Tamás: *A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése.* HVG-ORAC, Budapest, 2018, 1–66.

²¹ KUN Attila: A munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat (MTVSZ) szerepe a munkaügyi vitamegoldás rendszerében. In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.): *QUID JURIS? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára.* Budapest–Pécs, 2018, 257.

²² A folyamatokról részletesen: CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit–KUN Attila–SZABÓ Imre Szilárd: *Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács)* HVG-ORAC, Budapest, 2018, 1–68.

²³ KUN (2018): i. m., 260.

²⁴ T/4786. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről. Általános indokolás 27. pont 90.

érdekek természete is erősen befolyásolja az így keletkező igények érvényesülését. A bíróságra kerülő viták elsősorban nem az elérhető jogosultságok szintjéből erednek, hanem a minimális garanciák, az együttműködési keretek meg nem tartásából, illetőleg a védelmi szabályok érvényesítéséből. Ezekben az ügyekben jogkérdésekről kell a bíróságoknak döntenie. Abban az esetben azonban, amikor a mindennapi együttműködésből, a kollektív partnerségből adódó érdekek ütköznek, akkor a vita rendezése fontosabb érdek, mint az igény bírósági érvényesítése. Ekkor az AVR megoldások alkalmazása a hosszú távú célok elérése érdekében sokkal célravezetőbb, különösen akkor, ha a munkajogi szerződéses viszonyok (már emlegetett) tartósságát is kiemeljük.

Mindez azt jelenti, hogy a peres út mellett szükség van a peren kívüli alternatív megoldások biztosítására is. A kollektív partnerek közötti viták ritkán kerülnek a nyilvánosság elé, így a köztudatban az terjedt el, hogy nincsenek vitás helyzetek. Ezzel szemben a munka világa nem olyan békés, mint amilyennek látszik, így megállapíthatjuk, hogy a konfliktusok vagy feltételezhetően „beragadnak”, így látens, burjánzó ellentéteket generálhatnak, vagy elmozdulnak a szervezeten belüli vitarendezés irányába.²⁵ Az alternatív vitarendezési megoldások, illetőleg az MTVSZ tevékenysége ebben a koordináta-rendszerben jól elhelyezhető. Különösen, ha a tanácsadási funkciót is figyelembe vesszük, amellyel megelőzhető lehet a vita eszkalálódása. Ugyanígy a tanácsadás is képes az Mt. diszpozitivitását vagy szabályozatlanságát, *lex imperfecta* szabályait illetően bizonytalan felek számára is segítséget nyújtani a rendezett munkaügyi kapcsolatok kialakításában.²⁶

3. Nemzetközi körkép – avagy a nemzetközi tapasztalatok hasznosíthatósága az alternatív vitarendezés és a kollektív munkaügyi igényérvényesítés során

A következőkben a munkaügyi joggyakorlat-elemző módszer alkalmazásával több, a nemzetközi szinten fellelhető vitarendezési módszert és gyakorlatot megvizsgálva igyekszünk minél teljesebb és átláthatóbb képet nyújtani az egyes államok által preferált jogalkalmazói gyakorlatról. Ennek során a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által kimunkált dogmatikából és a Világbank keretei között született kutatásokból kiindulva tüzetes vizsgálat alá vettük egyes, a munkajogi vizsgálódások során nem kifejezetten tipikusnak mondható államok alternatív vitarendezési metódusait.

Kutatásunk során kitértünk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által az alternatív vitarendezési metódusok vonatkozásában tett ajánlásokra²⁷ annak érdekében, hogy a hazai munkajogi igényérvényesítés szempontjából releváns, empirikusan is hasznosítható elemeket fogalmazzunk meg jogalkotó számára. Mindezek mellett

²⁵ KUN (2018): i. m., 263.

²⁶ BERKE Gyula–BANKÓ Zoltán–SZABÓ Imre Szilárd: *Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások*. HVG-ORAC, Budapest, 2018, 5.

²⁷ Gondolunk itt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 92., 130., 163. számú ajánlásaira és 87., illetve 154. számú egyezményeire, melyek kifejezetten a kollektív tárgyalások, továbbá igényérvényesítési lehetőségek tekintetében fogalmazznak meg megfontolandó gondolatokat.

a következőkben, a nemzeteken átívelő kutatási részegységünk során, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet jogalkotása mentén haladva, munka- és szociális jogtudományi nagytárgy alá vettük a Dél-Afrikai Köztársaság és egyes latin-amerikai országok – többek közt Uruguay, Costa Rica – által alkalmazott alternatív vitarendezési módszereket. Arra a kérdésre igyekeztünk minél teljesebb választ adni, hogy milyen eszközökkel, módszerekkel, intézményekkel javítható a magyar kollektív munkajogi igényérvényesítés annak érdekében, hogy a vállalati dolgozók és munkaadók között kialakult feszültség minél hamarabb és minél eredményesebben feloldódjon.

Lajstromunk első alanyai a huszadik század közepén még leginkább katonai diktatúráiról hírhedt latin-amerikai államok, így többek között egy békésebb utat járó Uruguay és a kommunista rezsimmel is szembenező Costa Rica.

3.1. Szemelvények Közép- és Dél-Amerika kollektív igényérvényesítésének jogtörténetéből

A kontinens országait vizsgálva minden komolyabb történeti kutatás nélkül megállapítható, hogy a leginkább közös vonás e területek között a katonai diktatúrák, junták rövidebb-hosszabb ideig tartó regnálása és egymást követő változása.²⁸ Ezen, első ránézésre a kollektív igényérvényesítéstől merően távol eső ténymegállapítás meghatározó szerepet foglal el a kontinensen elhelyezkedő országok individuális és kollektív munkajogi rendszereinek modernizációja felé vezető úton.²⁹

A kollektív munkajogi rendszere ugyanis megkövetel bizonyos alkotmányos többtelemekeket – leginkább az egyesülési szabadságot –, amelyek nélkül lehetetlen, hogy a munkakapcsolatok megfelelően működjenek.³⁰ Egy militarista állam berendezkedése pedig épp az előbb említett szabadságot korlátozza talán legnagyobb mértékben, így a foglalkoztatási jog ezen ágazatának kiszélesedése a demokratikus átalakulással együtt vette kezdetét, amely nagyjából egybeesett a mi rendszerváltásunk idejével.³¹

A jogrendszer liberális paradigmaváltása során ezért kifejezetten hangsúlyos volt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (NMSZ) által elfogadott ajánlások, egyezmények beültetése a demokratikus fejlődés útjára lépő latin-amerikai államokban. Ezen harmonizációs folyamat tizenkét országban indult meg, amikor is ratifikálták az NMSZ 87. és 98. számú egyezményeit.³² Az idézett aktusok az egyesülési szabadság és szervezkedés jogának a megteremtésével,³³ illetve a kollektív alkuk, tárgyalások jogának bevezetésével³⁴ tették le az alapjait a modern értelemben vett kollektív munkajognak.

²⁸ SZILÁGYI István: Katonai rendszerek, modernizációs modellek és kivételes államok Latin-Amerikában. *Honvédségi Szemle*, 2017/4, 52–53.

²⁹ WELLER Jürgen: *Reformas Económicas, Crecimiento y Empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*. Fondo de Cultura Económica Chile S.A., Santiago de Chile, 2000.

³⁰ Kiss György: *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020, 381.

³¹ VEGA María Luz: *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. OIT, Lima, 2005, 59.

³² VEGA: i. m., 61–62.

³³ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye.

³⁴ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 98. számú egyezménye.

E rövid történeti eszmefuttatást azért tartottuk kifejezetten fontosnak, mert a vizsgálat alá vont országok kollektív munkajogi igényérvényesítésével kapcsolatos megoldásait érintő jogfejlődés során az előbb említett demokratikus átmenet és az NMSZ jogalkotói tevékenysége meghatározó volt abban, hogy az egyes, az igazságszolgáltatás szervezetrendszerén kívül megvalósuló vitarendezési formák már a liberalizáció kezdetén megjelentek a jogrendszerben.

A jogi és politikai paradigmaváltás kezdetén a latin-amerikai államok többségében a kollektív vitarendezési fórumokon az állami, kormányzati eszközök voltak többségben. A központosító szándék az előbbieken felvázolt diktatórikus berendezkedésekre vezethető vissza. Egy demokratikus fejlődés útjára lépő állam esetében kezdetben nagyon nehéz eldönteni, hogy mit engedjen ki a kormányzat az ellenőrzési köréből, és mit hagyjon meg a felügyelete alatt. Ezért a kollektív jogviták inkább elsősorban konfliktusközpontúak voltak, egyáltalán nem a konfliktusmegelőzésre és a párbeszédre koncentráltak, hanem kifejezetten az állami úton történő igényérvényesítés volt az elfogadott és támogatott módszer.³⁵

Annak ellenére, hogy a huszadik század elején a kontinens egyes államaiban már megjelent a sztrájk mint a kollektív igényérvényesítés egyik informális módszere,³⁶ jogintézménnyé alakulása inkább csak az 1990-es évekre tehető. Ez volt az első, meghatározó lépés afelé, hogy lazuljon az a szemlélet, amely szerint a jogvitákat állami beavatkozással kell rendezni, és így nyílhatott út a kollektív igényérvényesítés újabb típusai előtt.³⁷

3.2. *Latin-Amerika alternatív, kollektív vitarendezési eszközei egyes államok megújult munkajogi környezetében*

Amilyen sokszínű a kontinens országainak kultúrája, öröksége, olyan változatos az AVR egyes módozatainak megjelenése a jogrendszerekben. A közvetítői rendszerek az 1990-es évek vége felé nyertek teret. Tekintettel arra, hogy a kontinens államainak munkajogi normarendszere – s ezáltal alkalmazott alternatív vitarendezési metódusai is – igencsak burjánzó, a következőkben csak az általunk kiválasztott országokban alkalmazott megoldásokon keresztül igyekszünk képet adni a kollektív igényérvényesítés módszereiről. A szelektálás során igyekeztünk a magyarországi munkajogi fejlődéstörténethez viszonylag közelinek mondható semleges, de a történelem során jó néhány alkalommal a militarista vezetéssel is megküzdött államokra fókuszálni. Választásunk így esett az inkább demokratikus berendezkedésű Uruguay és Costa Rica által alkalmazott alternatív vitarendezési módszereknek a vizsgálatára.

³⁵ VEGA: i. m., 61–62.

³⁶ Például Uruguayban 1911-ben tartották az első sztrájkokat, amely a villamosvezetőként dolgozókhöz köthető, igaz, ezek többsége általánosságban 11 és 15 óráig tartott, de a kollektív igényérvényesítés jogtörténeti előzményeit tekintve fontos mérföldkőnek számított. *Uruguay Educa* (oktatási portál), <https://uruguayeduca.anep.edu.uy/efemerides/1329> (letöltve: 2021. 05. 30.).

³⁷ VEGA: i. m., 67–68.

A „dél-amerikai Svájként” emlegetett Uruguay mindig is a liberális eszmék hazájának számított a kontinensen.³⁸ Nem meglepő hát, hogy már az 1934-es köztársasági alkotmány 56. cikkelye deklarálta, hogy e legfőbb jogszabály keretei között az állam elősegíti az egyes választottbírói vitarendezési módszerek érvényesülését.³⁹ Összehasonlításképpen megjegyzendő, hogy hazánk alaptörvénye 2012. évi hatálybalépésekor sem tartalmazott semmilyen intézkedést az alternatív vitarendezési megoldások előmozdítása érdekében. További lényeges különbség a jogrendszert illetően, hogy az ország nem rendelkezik önálló munkajogi kódexszel vagy egyéb átfogó, munkajogi szabályokat tartalmazó normával,⁴⁰ az egyes részletszabályok különböző ágazati jogszabályokban találhatók.⁴¹

Ezen túlmenően az országban az NMSZ által, a kollektív viták rendezésére kidolgozott ajánlások és egyezmények kiemelten fontos szerepet töltenek be a munkajog normaalkotási folyamatában.⁴² Az alternatív vitarendezéshez való viszonyukat jól tükrözik egyrészt a 12.803 számú törvény, másrészt az ezáltal felállított Montevideoi Munkaügyi Bírósággal kapcsolatos rendelkezések. A hivatkozott jogszabály 106. cikke kimondja, hogy kizárólag az individuális munkaügyi jogviták rendezése tartozik a felállított munkaügyi bíróság hatásköre alá.⁴³ A kérdés tehát az, hogy a kollektív munkaügyi viták eldöntése vajon mely hatóság jogkörébe tartozik, melyik az a szerv, amelyiknek hatásköre van az ilyen természetű jogviták elbírálására.

A feltett kérdésre a válasz két jogszabályban keresendő. Az egyik a 18.566 számú törvény, amelynek 18. cikke rögzíti, hogy a kollektív munkaügyi viták elbírálására a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium (*El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*) rendelkezik hatáskörrel. Az említett kormányzati szerv ennek keretei között a közvetítést (*mediación*) és az egyeztetést (*conciliación*) mint alternatív vitarendezési eszközöket alkalmazza.⁴⁴

Ezen kívül azonban a 10.449 számú törvény 20. cikke a kollektív bérviták eldöntésére felállított egy autonóm szervezetet, a Bértanácsot. E hatóság mint békéltető testület rendelkezik hatáskörrel az említett, törvény által ráruházott jogviták elbírálására.⁴⁵

³⁸ Eltekintve a JOG (*Junta de Oficiales Generales*) latin-amerikai viszonylatban rövidnek számító, 12 évig tartó katonai diktatúrájától. Bővebben: ALVAREZ, María Ximena: Reflexiones sobre la dictadura en Uruguay. In: *Livro do Congresso da Associação Nacional de Pesquisadores Universitários de História. XVII Encontro Regional de História*. Editora UNICAMP, 2004, 1–10.

³⁹ Constitución de la republica oriental del Uruguay de 1934 Art. 56.

⁴⁰ A JOG diktatúrát megelőzően önálló munka törvénykönyvével rendelkezett, azonban a rezsim ezt megszüntette, és a junta feloszlása után sem került sor a restaurációjára. Lásd még: VEGA: i. m., 23.

⁴¹ Áttekintés a nemzeti munkajogról: Derecho Laboral Uruguayo, blogbejegyzés, Feb 3, 2021, SVET, <https://svet.com.uy/derecho-laboral-uruguayo/> (letöltve: 2021. 05. 30.).

⁴² DELGUE, Juan Raso–RIMOLO, Jorge Rosenbaum: *El Centenario de la OIT y la legislación laboral uruguaya*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020.

⁴³ Ley N° 12.803 Presupuesto General de Sueldos y Gastos Art. 106.

⁴⁴ Ley N.° 18.566 Ley de Negociacion Colectiva Art. 18.

⁴⁵ Ley N.° 10.449 Negociacion Colectiva. Consejos de Salarios Art. 20.

Első olvasatra idegennek hathat, hogy nincs egy konkrét szervezeti keret, ám megfigyelve az 1990-es évek uruguayi vitarendezési rendszerét,⁴⁶ mindenképp előrelépés prognosztizálható az igényérvényesítésben. További érdekesség, hogy a kollektív munkaügyi konfliktusok kezelésére nem a bíróság, hanem egy államigazgatási szerv rendelkezik hatáskörrel. Azonban ez nem pontosan így van. A bírósági „felülvizsgálat” lehetőségét, vagy inkább a peres eljárás megindításának a lehetőségét álláspontunk szerint a 18.508 számú törvény 15. cikkelye adhatja meg. A hivatkozott jogszabályhely szerint, ha a kormányzati testület szintjén nem születik döntés a felek közötti vitás helyzet rendezésére, akkor az eset összes körülményének és a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium jogkörének sérelme nélkül lehetőség van magasabb fokon is eldönteni az ügyet.⁴⁷ Tekintettel arra, hogy e jogszabály a közszolgálati szektorban előforduló kollektív jogvitákra vonatkozik, adja magát a megállapítás, hogy a közigazgatási szektornak ebben a szegmensében a jogvita magasabb fórumon történő elbírálása – azaz a bírósági felülvizsgálat lehetősége – a közigazgatási bíróságok hatáskörébe tartozik. Ezt maga a jogszabály *expressis verbis* nem írja le, azonban a 8. cikke (amely a személyi hatályról rendelkezik) felsorolja a közigazgatási bíróságokat is.⁴⁸

Ettől eltérő megoldások olvashatóak ki a kutatásunk során választott másik ország, Costa Rica jogszabályaiból. Fontos leszögezni, hogy míg Uruguay a huszadik század folyamán – kisebb megszakítással⁴⁹ – a demokratikus fejlődés útját járta, addig Costa Rica kormányzásában több alkalommal megfigyelhető volt a latin-amerikai államok történelmi sztenderdje, azaz a katonai junta jelenléte.⁵⁰ Magyarország és Costa Rica munkajogi szabályozása között – szemben az Uruguay kapcsán láthatott helyzettel – jelentősebb átfedést találunk. Az első és talán leginkább szembe-tűnő hasonlóság, hogy itt is külön jogszabályban találjuk a munkajog világát érintő normákat. Fontos azonban kiemelni, hogy a Costa Rica-i munka törvénykönyve a magyartól eltérő többlétszabályokat tartalmaz. Így a kollektív igényérvényesítésre nézve is jelentős különbségek figyelhetők meg.

Costa Rica jogrendszere szerint a kollektív munkajogi jogvita is a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartozik. A törvénykönyv azonban külön fejezetben nevesíti az önkéntesen vagy választható módon igénybe vehető alternatív vitarendezési módszereket is.⁵¹ A lényeges szabályozási különbség az egyes kollektív vitarendezési módszerek során a közszféra és magánszféra vonatkozásában állapítható meg.⁵²

⁴⁶ O'CONNELL, Lesley D.: *Collective Bargaining Systems in 6 Latin American Countries: Degrees of Autonomy and Decentralization. Argentina, Brazil, Chile, Mexico, Peru, and Uruguay*. Inter-American Development Bank, Washington, D.C., 1999, 34.

⁴⁷ Ley N.º 18.508 Ley de Negociación Colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público Art. 15.

⁴⁸ Ley N.º 18.508 Ley de Negociación Colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público Art. 8.

⁴⁹ ALVAREZ: i. m., 2004.

⁵⁰ IBARRA, Carlos Figueroa: Dictadura militar y transición democrática en Centroamérica. *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 42, 1994, 871–888. (DOI: 10.5377/realidad.v0i42.5189)

⁵¹ Ley No. 2 del 26 de agosto de 1943 Código de Trabajo de Costa Rica.

⁵² ÁLVAREZ, Jorge Mario Soto: La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. *Revista Pensamiento Actual*, Universidad de Costa Rica, 2008/10–11, 44–45.

A magyar jogszabályi környezethez hasonlóan itt is jelen van az önkéntes és választható alternatív vitarendezési mechanizmus. Ezen belül is a választottbírói vagy döntőbírói fórum igénybevételenek a lehetősége, a közvetítés, az egyeztetés, illetve a sztrájk mint nyomásgyakorló eszköz is szabályozva van a munka törvénykönyvében.⁵³ Az 1998-as évtől kezdődően azonban a munkajogi igényérvényesítés eljárási szabályai sok tekintetben megváltoztak. A kollektív munkajog szempontjából ennek releváns indokát többek között a közszférát és a magánszférát érintő azon alkotmánybírói döntések adták, amelyek élesen kettéválasztották a közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottakat a gazdasági munkajogviszonyban állóktól. Ezen változtatás természetesen kihatott a kollektív jogviták megoldási lehetőségei között az alternatív vitarendezésre is.⁵⁴

A megújuló munkaügyi eljárási normák markáns különbséget tesznek a közszféra és a magánszféra által igénybe vehető döntőbírói, választottbírói fórum között. Míg a magánszféra tekintetében lehetőség van arra, hogy a választottbírói fórum nem jogvégzett szakemberekből álljon össze, addig a közigazgatásban e fórumok esetében alapkövetelmény, hogy azok kizárólag jogászokból álljanak, és az ügy elbírálására hatáskörrel rendelkező bíróság székhelyén kell tartani a tárgyalást.⁵⁵

Az AVR módszerei közül a mediációval kapcsolatban a megújuló kodifikáció egy, az uruguayi mintához hasonlítható rendszer bevezetését tervezi. Ennek keretei között pedig azt tervezik, hogy a kollektív igényérvényesítés során a Munkaügyi Minisztérium is vegyen részt az egyeztető eljárásban.⁵⁶

Összegzőképpen elmondható, hogy az általunk vizsgált, viszonylag demokratikus fejlődési utat bejáró, ám esetenként a militarista vezetéssel megküzdő államok a kollektív munkajogi igényérvényesítés tekintetében – az egyes jogrendszerbeli sajátosságokat leszámítva – nagyon hasonló alternatív vitarendezési megoldásokat tartalmaznak. A kettő közötti lényeges különbség a bírósági peres eljárásokban manifesztálódik, ugyanis míg Uruguay esetében kvázi főszabályként érvényesül az AVR a kollektív vitarendezés során, addig Costa Rica nem tesz különbséget a munkaügyi jogviták természetében.

Mindkét állam tekintetében jól kivethető a gazdasági munkajogon belül megvalósuló, kollektív igényérvényesítés, valamint a közszféra jogán belüli, munkaügyi kapcsolatok során előforduló, vitás helyzetek rendezése közötti szabályozottsági differencia. Az egyes, tipikustól eltérő vitarendezési módszerek intézményesítése is azt mutatja, hogy ezek az országok nyitottak a „perbeszéd helyett párbeszéd” elvre,⁵⁷ és igyekeznek minél teljesebb, jól strukturált kereteket biztosítani a kollektív munkajog ezen irányának.

⁵³ Ley No. 2 del 26 de agosto de 1943 Código de Trabajo de Costa Rica.

⁵⁴ Álvarez: i. m., 44–45.

⁵⁵ MÉNDEZ, Mauricio Castro: *La reforma procesal laboral de Costa Rica*. Organización Internacional del Trabajo, 2017, 49.

⁵⁶ MÉNDEZ: i. m., 59.

⁵⁷ KIRÁLY Kornélia: Középen állni, mediálni – a bírósági közvetítés sajátosságai, a bírói és a mediátori attitűd. In: Glavanits, Judit (szerk.): *Bíró és mediator. Válogatott tanulmányok a közvetítői eljárás elméleti és gyakorlati kérdéseiről*. Universitas Győr Nonprofit Kft., Győr, 2020, 93–105.

Meglátásunk szerint megfontolandó lehet a fenti államok alternatív vitarendezés során alkalmazandó szabályozásainak, vagy azok egy részének az átvétele. Ha alaptörvényünk nem rendelkezik is a közvetítói rendszerek igénybevételéről és támogatásáról, mindenképp előremutató lenne a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat mint jelenleg a legtöbb kollektív munkaügyi jogvitával találkozó fórum intézményesítése azáltal, hogy szélesebb döntési kört, adott esetben kötelező érvényű döntések meghozatalának jogát biztosítaná a jogalkotó e testület számára. Egy-egy bonyolultabb jogvita az új polgári perrendtartás által bevezetett osztott per szerkezet mint perkoncentrációt növelő instrumentum keretei között is képes akár évekig elhúzódni, növelve az eljárás költségeit, így gazdaságossági szempontból nehéz helyzetbe hozva mindkét peres felet. Az AVR – a fenti országok gyakorlatának megfelelően kellőképpen intézményesített szervezetrendszerrel – képes lenne költséghatékonyabbá, gyorsabbá és adott esetben békésebbé tenni a felek közötti jogvitát.

3.3. *Egy másik, paradigmaváltást célzó eszköz: a dél-afrikai hibrid alternatív vitarendezés*

A kutatás következő részében vizsgált nemzetről ugyancsak elmondható, hogy rögzös úton jutott el a ma képviselt státuszáig. Dél-Afrika története – ezáltal jogtörténete – közel olyan színes, mint az előzőek során részletezett latin-amerikai országoké. Ez a sokszínű, sokszor a megfélemlítésen, szegregáción alapuló társadalmi, politikai múlt óriási hatást gyakorolt a tanulmányunk szempontjából górcső alá vont alternatív vitarendezési módszerek elterjedésében és különböző megoldásai alkalmazásában.

Dél-Afrikában az emberek a munkajogi konfliktusok feloldása érdekében előszeretettel nyúlnak a vitarendezés nem tipikus formáihoz. Ennek köszönhetően a tipikus alternatív eszközökön (egyeztetés, közvetítés, döntőbíró) kívül jelen vannak, és hasonló szintű népszerűségnek örvendenek az ezen instrumentumok összekapcsolásával létrehozott, úgynevezett hibrid AVR módozatok.⁵⁸

Mint közzismert, Dél-Afrika múltján hatalmas fekete foltként éktelenkedik az apartheid rendszer. Az emberiség elleni bűncselekmények miatt, a rendszer bukását követően megkezdődött az állami politikai és jogszabályi normavilágának demokratikussá tétele. E törekvés során került az innováció középpontjába az AVR.⁵⁹

Egy másik elmélet szerint a nem tipikus vitarendezési fórumok térnyerése a polgároknak az állami rendszerrel szembeni bizalmatlanságához köthető. Ez a bizalmatlanság az említett apartheid rendszer által generált antiliberális megoldásokkal – például a szakszervezetek „üldözésével” – állítható párhuzamba.⁶⁰ Az 1994-es

⁵⁸ JORDAAN, Barney: Hybrid ADR processes in South Africa. *ADR Bulletin*, 2011/5, Article 2.

⁵⁹ RAPATSA, Mashele: The Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) and Alternative Dispute Resolution (ADR) in labour relations in South Africa: an appraisal of efficacy and challenges. *Juridical Tribune*, 2018, special issue, 204–206.

⁶⁰ KRUGER, Johan–TSHOOSE, Clarence Itumeleng: The Impact of Labour Relations on Minority Trade Unions: A South African Perspective. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 2013/4, 285–288. (DOI: 10.4314/pej.v16i4.7)

alkotmányozást követően a demokratikus eszmék addig soha nem látott mértékben teret nyertek.

Az alternatív vitarendezési fórumok bevezetésének jogalkotói indoka Dél-Afrikában sem volt más, mint az eddig vizsgált többi országban: a peres eljárások nagy költségigénye és elhúzódása.⁶¹ A demokrácia expanziójával azonban nemcsak az AVR területével bővült ki az igazságszolgáltatási platform, hanem újra előtérbe kerültek az egyes informális, törzsi bírósági eljárások, mint az igényérvényesítés hátramezsgyéjén túli területek,⁶² ami álláspontunk szerint azonban már a jogbiztonság alkotmányos követelményének sérelmével is fenyegethet.

Az említett szélsőségek után nem meglepő, hogy az AVR a klasszikus változatai túli hibrid rendszerrel, azaz az egyes vitarendezési módszerek és eszközök kombinálásával is jelen van a munkajogi igényérvényesítés területén. Ám e jelenléttel szemben az egyik legnagyobb kritika az, hogy eltorzítja a természetes igazságszolgáltatási rendszert, ami álláspontunk szerint a törzsi bírásokodásnál már említett jogbiztonság követelményének sérelmével járhat.⁶³

Az egyes alternatív vitarendezési eszközök dél-afrikai térnyerését mutatja az előbbieken felvázolt kodifikációs folyamat eredményeképpen megalkotott, munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény. A jogszabály az AVR fórumaként egy önálló, minden egyéb állami szervtől független intézményt hozott létre a jogviták szervezett keretek között történő lebonyolítása érdekében.⁶⁴ A norma 133. szakaszában rögzíti, hogy az Egyeztető, Közvetítő és Választottbírósági Bizottság előtt indult jogviták kettős, osztott szerkezetű eljárás keretei között folynak. A vitarendezés első szakasza az egyeztetés, s ha ez sikertelen, akkor megnyílik a lehetőség az eljárás második szakaszának az igénybevitelére.⁶⁵

Az igényérvényesítés ezen állomásán két úton juthatnak el a felek a felmerült kérdés megoldásához. Abban az esetben, ha munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény előírja a kötelező választottbírósági eljárást, illetve, ha a jogvitában részes felek közül bárki indítványozza ezt, akkor a második szakaszban választottbírósági eljárásra kerül sor. A másik út, ha a szemben álló felek a peres eljárást választják, így rábízják magukat a munkaügyi bíróságok jogértelmezésére és ítékezésére.⁶⁶

A felvázolt hibrid AVR eljárás az osztott mechanizmus révén párhuzamba állítható a hazai polgári perjog 2018. évi újításával. Ezen eljárás jogalkotói indoka is hasonló a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) szerinti költséghatékonyság, perkoncentráció elvével. A fenti, úgynevezett *Con-Arb (Conciliation-Arbitration)* eljárások bevezetésével a cél pontosan az volt, hogy a lassabb, költsé-

⁶¹ McEWEN, Craig A.: Managing Corporate Disputing: Overcoming Barriers to the Effective Use of Mediation for Reducing the Cost and Time of Litigation. *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 1998/1, 1–27.

⁶² RAUTENBACH, Christa: Traditional Courts as Alternative Dispute Resolution (ADR) – Mechanisms in South Africa. In: Verlag, Dr. Kovač: *The Status Quo of Mediation in Europe and Overseas: Options for Countries in Transition*. Hamburg, 2014, 288–329.

⁶³ JORDAAN: i. m., 105.

⁶⁴ Act 66 of 1995, Labour Relations Act, Chapter VII., Part A, 112.

⁶⁵ Act 66 of 1995, Labour Relations Act, Chapter VII., Part C, 133.

⁶⁶ Act 66 of 1995, Labour Relations Act, Chapter VII., Part C, 133.

gesebb állami igazságszolgáltatási rendszert egy rugalmasabb, gyorsabb, a felek igényeihez szabott, független intézményi rendszerrel váltsák fel.⁶⁷

További analógiaként állapítható meg az osztott szerkezet gyakorlati megvalósulása. Az első szakaszként fémjelzett egyeztetés alatt már megkezdődik a jogvita tényeinek a feltárása, a felek – gyakran a mediátorral történő négy szemközt – meghallgatása, azaz az alapok, eljárási keretek meghatározása.⁶⁸ A Pp. által bevezetett perfelvételi eljárással, illetve perfelvételi tárgyalással elérni kívánt cél is hasonlóképpen ragadható meg.⁶⁹ Ugyanis a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően csak nagyon szűk körben ad lehetőséget a jogszabály új tények, bizonyítékok, bizonyítási indítványok előterjesztésére.⁷⁰ Így a jogvita keretei az érdemi tárgyalások során csupán minimális mértékben változhatnak, ami egyértelműen elősegíti az eljárás gyors lefolytatását.

Meglátásunk szerint egy hasonló, kötelező egyeztetést tartalmazó, mediációs előkészítő eljárás hazai bevezetése megfontolandó. Ugyanis ezen preparációs szakasszal nagyban csökkenthető lehet a bíróságokra nehezedő teher. Adott esetben elősegítheti a jogvita kereteinek szélesebb meghatározását, ezáltal a perfelvételi eljárási szak lerövidülhet, ami további költséghatékonysági, gyorsasági szempontból nem mellőzhető érvként vehető számításba.

4. Következtetések

Tanulmányunk zárszavaként a kutatás során feltárt eredményeinket, megállapításainkat összegezve *de lege ferenda* javaslatokat fogalmazunk meg a felállított hipotéziseink megválaszolásaként. A dogmatikai bevezetést követően elemzés alá vetjük a kollektív munkajogi jogvita természetét. Az igényérvényesítés eme módjának legfontosabb, nem mellőzhető attribútumait fektettük le, elhatárolván azt a napjainkban mindinkább klasszikusnak mondható, egyéni munkajogi igényérvényesítéstől.

A jellemzők felvázolását követően a kollektív igényérvényesítés hazánkban inkább tipikusnak mondható, nem tipikus módszerét vizsgáltuk, ami az egyes alternatív vitarendezési metódusok számbavételét, hazai szabályozását jelentette. Kifejtettük, hogy az AVR nem csupán a vizsgált területen, de úgy egészében is igen széles körben alkalmazható konfliktuskezelési módszer, amely költségoptimalizálásával, gyorsaságával és közvetlenségével elősegítheti az egyébként hosszadalmas, költséges és merev szabályokhoz kötött bírósági peres eljárás bizonyos jogterületeken történő felváltását, esetleges kiegészítését.

A javaslataink megtétele előtt igyekeztünk szilárd talajt képezni érvelésünknek az általunk vizsgált nemzetközi tendenciák bemutatásával. Ez irányú kutatásunk fókuszában az állt, hogy az érdemi, empirikus hasznosíthatóság szempontjából rele-

⁶⁷ ANIMASHAUN, Oyesola–ODEKU, Kola O.–NEVONDWE, Lufuno: Impact and Issues of Alternative Dispute Resolution in South Africa with Emphasis on Workplace Dispute. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2014/16, 679. (DOI: 10.5901/mjss.2014.v5n16p678)

⁶⁸ JORDAAN: i. m., 105.

⁶⁹ A T/11900. számú törvényjavaslat indokolással – a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényről.

⁷⁰ A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.).

váns megoldások kidolgozása érdekében a magyar jogi, jogtörténeti környezethez nagymértékben hasonló országok normarendszereit vegyük a munka- és szociális jog tudományos görcsöve alá. Így esett a választásunk a nem kizárólag a demokratikus berendezkedéseiről híres államok által alkalmazott kollektív igényérvényesítési metódusainak vizsgálatára.

Figyelembe véve az általunk számba vett országok megoldásait, összehasonlítva azokat a hazai AVR, illetve kollektív munkajogi jogvita szabályokkal, álláspontunk szerint érdemes lehet az egyes vizsgált megoldások legalább részleges, apróbb, normarendszerünkre szabott módosításokkal történő átvétele. Ezek közül kiemeljük az AVR oly mértékben történő intézményesítését, amely lehetőséget biztosít a szélesebb körű, munkajogi tárgyú jogviták kapcsán kötelező erejű döntések meghozatalára.

Az általunk vizsgált dél-afrikai osztott szerkezetű minta bizonyítja, hogy a tipikus AVR eszközök mellett további – a hazai implementálást könnyítő – lehetőségek rejlenek az igényérvényesítés eme újszerű, és egyre inkább előtérbe kerülő változatában.

Gyakran felmerülő probléma, hogy az egyéni viták esetében nincs intézményesen megfogalmazott alternatív vitarendezési út, míg a kollektív munkaügyi viták esetében nincsen felszínre kerülő vita, amely megoldására használhatóak ezek a peren kívüli technikák. Mégis szükségesnek látjuk az AVR megoldások lehetőség szerinti elterjesztését, mert álláspontunk szerint azon látens viták megoldására kínálnak lehetőséget, amelyek peres útra – jellemzően – sosem kerülnek, mégis a munkaügyi kapcsolatok megromlásával összességében jelentősen érintik a munkaerőpiaci helyzetet, és a munkaviszony alanyainak kapcsolatrendszerét. Ennek érdekében szükségesnek látjuk az alternatív vitarendezési megoldások igénybevételének lehetőségét erősítő, tételes jogi szabályok megalkotását, ahogyan Magyarország esetében a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működésének fenntartását és stabilizálását is, különösen azért, mert az a hazai kollektív munkajog számos szereplőjének bizalmát elnyerve 2016 óta a hazai alternatív vitarendezési módszer zászlóshajójának tekintendő.⁷¹

⁷¹ SZABÓ Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés elterjesztésének újszerű kísérlete és kihívásai a kollektív munkaügyi érdekviták területén. In: Pál Lajos–Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 15.0*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 451–462.