

## Mediáció a jogi személyek életében II. – munkaügyi mediáció

**Dr. Kohlhoffer-Mizser Csilla**

Egyetemi adjunktus, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar,  
[mizser.csilla@kgk.uni-obuda.hu](mailto:mizser.csilla@kgk.uni-obuda.hu)

*„Végtelen számú kísérlet sem bizonyíthatja, hogy igazam van, de egyetlen kísérlet is  
bizonyíthatja, hogy tévedtem.”  
Albert Einstein*

*Absztrakt: A jogi személyek életében teret kapott mediáció lehetőségeiről jelen tanulmány első fejezetében kezdődött el egy összegzés. Mikor döntünk helyesen? Van –e ténylegesen helyes döntés általában vagy csak az adott helyzetre értelmezve lehet minden egyes döntésnél azt megállapítani, hogy az eset minden körülményére való tekintettel a lehető legjobb döntés született –e meg? Ha jogszerű egy döntés, de nem érzik az ügyben érintett felek igazságosnak, akkor jó döntésnek nevezhetjük a megszületett döntést? A mediáció abban nyújt segítséget, hogy az ügyben érintett személyekre vonatkozó döntés ne csak jogszerű, hanem igazságos is legyen, minden érintett fél a számára elérhető legtöbb előnnyel és az igazságos döntés birtokában tudja lezártnak tekinteni az ügyét. Közvetíteni mindig csak olyan személyek (természetesen vagy jogi) között lehet, akik azt maguk is akarják és optimális vitarendezési folyamatként tekintenek az eljárásra. További kérdés lehet, hogy akkor jó –e egy döntés, ha igazságos, illetve, hogy az igazságosság melyik rétegét helyezzük az értelmezés előterébe? Az az igazságos, ami az adott ügyben, az adott esetben –akár csak egy rövid időre- igazságosnak bizonyul vagy távolabbi, általános, akár összetársadalmi igazságosság (pl.: igazságtalanságok, egyenlőtlenségek kiegyenlítése) elérésére is törekszünk? A római joghoz visszatekintve, Ulpianus igazságosság fogalma legyen kiindulópont a jelen tanulmány továbbgondolásához. Az igazságosság az arra való állandó és örökös törekvés, hogy mindenkinek megadjuk az őt megillető jogot. (Ulpianus D. 1.1.10.) Jelen tanulmány a munkajog területét vizsgálja, a munkáltatói oldalon megjelenő jogi személyek és a munkavállalók között megjelenő konfliktusok lehetséges megoldási irányait a nemperes, közvetítői, békéltetői, döntőbírói tevékenységre helyezve a hangsúlyt. A jogi személyekkel kapcsolatos mediáció lehetőségeit további fejezetekben fogom még vizsgálni. A magyarországi minták és példák mellett nagyon fontosnak tartom a külföldi módszerek és lehetőségek folyamatos vizsgálatát.*

*Kulcsszavak: közvetítés, jogi személyek, konfliktus, jogvita, érdekvita, munkajog, munkaügyi mediáció*

## 1 A mediáció, a közvetítés a munkajogi konfliktusokban

A konfliktus a személyek kapcsolataiban –azok természeténél fogva– megjelenik. A konfliktus a fejlődés egyik mozgatórugója és jó irányba terelve a konfliktus alanyait, a pozitív irányú fejlődés kiindulópontja. A konfliktus egy felismeréssel kezdődik, amelyet követhet a feloldási munka, a probléma közös feldolgozása) A sikeres mediációs tárgyalást, tárgyalásokat megegyezés, megállapodás követheti és ez az egész folyamat egy pozitív irányú fejlődést tár elénk. A konfliktus előrevetíti, hogy változásra, változtatásra lesz szükség és a változást pedig irányítani, menedzselni kell.

Magyarország Alaptörvényének *Szabadság és felelősség* címének 1. cikke alapján AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége. Az első cikk folytatásában továbbra is az *ember* személye áll a középpontban, mely szerint Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait. Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.<sup>1</sup> Ezen cikk utolsó bekezdésében az Alaptörvény felsorolásában legelső alapjog tekintetében megjelennek a jogi személyek, mint törvény alapján létrehozott jogalanyok, akiket – amelyeket jogok illethetnek meg, illetve kötelezettségek terhelhetnek. Azon alapvető jogok és azok a kötelezettségek, amelyek természetüknél fogva nem csak az embert illethetik, illetve terhelhetik, a jogi személyekre is érvényesek.<sup>2</sup>

A munkajogi konfliktusok egyik oldalán a legtöbb esetben egy jogi személy, a munkáltató áll –de természetesen az is megfigyelhető, hogy a munkavállalói oldalon is jogi személy szerepel. A 2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről szóló törvény rögzíti, hogy a törvény célja, hogy elősegítse a természetes személyek és *más személyek* személyi és vagyoni jogaival kapcsolatban felmerült azon polgári jogviták rendezését, amelyekben a felek rendelkezési jogát törvény nem korlátozza.<sup>3</sup> A polgári jogviták számos területéből az egyik a munkajog területe.

A közvetítés olyan strukturált eljárás –függetlenül megnevezésétől vagy az arra való hivatkozástól –amelyben egy jogvitában részt vevő két vagy több fél

<sup>1</sup> Magyarország Alaptörvénye Szabadság és felelősség 1. cikk (2)-(3)

<sup>2</sup> Magyarország Alaptörvénye Szabadság és felelősség 1. cikk (4) A törvény alapján létrehozott jogalanyok számára is biztosítottak azok az alapvető jogok, valamint őket is terhelik azok a kötelezettségek, amelyek természetüknél fogva nem csak az emberre vonatkoznak.

<sup>3</sup> 2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről 1. §

önkéntes alapon, közvetítő segítségével maga kíséri meg vitájának megállapodással történő rendezését. Ezt az eljárást a felek kezdeményezhetik vagy bíróság javasolhatja vagy rendelheti el vagy egy tagállam joga írhatja elő. A közvetítés magában foglalja továbbá a kérdéses jogvitára vonatkozó bármely bírósági eljárásért nem felelős bíró által végzett közvetítést. Közvetítő bármely harmadik személy, akit felkértek hatékony, pártatlan és hozzáértő módon folytatott közvetítésre, függetlenül e harmadik személy megnevezésétől vagy szakmájától az érintett tagállamban, valamint a harmadik személynek a közvetítés lebonyolítására való kinevezése vagy felkérése módjától.<sup>4</sup>

A korábbi munkajogi jogszabályunk, az 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve vezette be a mediáció alkalmazását a munkaügyi viták rendezésére vonatkozóan. A mediáció mellett a békéltetés és a döntőbíráskodás lehetőségei is nyitottak voltak, mint alternatív vitarendezési lehetőségek. Ez a törvény háromféle megoldási lehetőséget biztosított az érdekviták megoldására: (1) az egyeztető tárgyalást, (2) a közvetítést és a (3) döntőbíráskodást. A 2012. július 1-jétől hatályos új Munka Törvénykönyve, a 2012. évi I. törvény szintén biztosítja a közvetítést, mint alternatív vitarendezési lehetőséget.

A magyar munkajogi eljárásjog nem biztosít megfelelő és a gyakorlatban hatályosuló alternatívát a munkaviszonyból származó igények bíróságon kívüli érvényesítésére. A kollektív szerződések különféle egyeztető (esetleg döntő) bizottságok eljárását írják elő a munkaügyi viták kezelésére, e szabályok hatályosulásáról azonban nincsenek adatok. A kollektív szerződések szövege egyértelműen bizonyítja, hogy szükség lenne valamely pert megelőző, helyettesítő alternatív vitakezelési megoldás kidolgozására, elsősorban a szociális partnerek részvételével működő formában. A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a szakszervezetek részvétele nélkül kialakított vitakezelési mechanizmusok potenciálisan a munkáltató felé részrehajlók és nem szolgálják a munkaviszonyból származó jogok megfelelő hatályosulását. A perindítás kockázata jelentősen megemelkedett, a munkaügyi jogviták peren kívüli megoldásának esélyei csökkentek.<sup>5</sup>

Az Igazságügyi Minisztérium által nyilvántartásba vett, bejegyzett mediátorok is folytathatnak munkajogi mediációt, de munkaügyi konfliktusok rendezésére a legfontosabb fórum Magyarországon a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ). Az MKDSZ saját pályázati és képzési rendszere alapján biztosítja közvetítőit, a szakmai felkészültséget a munkaügyi viták megoldására e tekintetben garantálja az intézmény 1996. júliusa óta.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2008/52/EK irányelve a polgári és kereskedelmi ügyekben végzett közvetítés egyes szempontjairól 3. cikk a.)-b.)

<sup>5</sup> Nacsa Beáta: A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás. PhD értekezés tézisei. 2008. július. p. 15-16.

<sup>6</sup> [http://tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk\\_MKDSZ\\_A\\_szervezetrol](http://tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_A_szervezetrol)

A közvetítői névjegyzékbe való felvételnek rendkívül formálisak a feltételei, tehát a névjegyzékben szereplő közvetítő közbenjárása nem emeli szükségszerűen az eljárás minőségét. A névjegyzékben szereplő közvetítő nem áll a munkáltatóval munkaviszonyban, ami az elfogulatlanság biztosítója lehet. Ugyanakkor észak-amerikai szakirodalmi adatok azt mutatják, hogy az állandó megbízással (vagy rendszeresen) alkalmazott közvetítő (döntőbíró) esetén ugyanúgy kiépülhetnek személyes függési viszonyok, mint a munkavállalók esetén, tehát önmagában külső közvetítő személye nem biztosítja szükségszerűen az ügyek elfogulatlan intézését. A külső közvetítő ugyanakkor nélkülözi egyrésztől azt a helyismeretet, amely a munkahelyen folytatott békéltetés előnye lehetne, másrésztől a vitának a munkahelyen „kívülre vitele” előidézheti a munkakapcsolat megromlását, amely esetleg egy belső eljárás igénybe vétele esetén nem következne be.<sup>7</sup>

Az MKDSZ célja, hogy hozzájáruljon a munkahelyi, az ágazati, illetve az ágazatközi szociális béke megőrzéséhez, közreműködjön a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában, segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését és az alternatív (azaz –nem bírósági eljárás útján lebonyolított) vitarendező megoldások elterjedését. Működésének elvei: az MKDSZ munkaügyi vitákban való eljárására az érintett felek önkéntes és egybehangzó akarata alapján kerül sor, senki nem kötelezhető arra, hogy szolgáltatásait igénybe vegye.

Az MKDSZ szervezetileg nem önálló jogi személy, a Társadalmi Párbeszéd Központ részeként működik. Az MKDSZ listát vezet azokról a személyekről, akik közvetítői, illetve döntőbírói feladatokat látnak el. A listára csak az a személy kerülhetett fel, akinek pályázatát a kiválasztó testület egyhangúlag támogatta. A listára felvett személyek ezt követően nyilatkoztak arról, hogy melyik az a szakma, ágazat, illetve régió, amelyben a közvetítői, illetve a döntőbírói tevékenységet kifejtenék.<sup>8</sup>

A munkaügyi vita rendezését nem általában az MKDSZ végzi, hanem egy vagy több közvetítő, illetve békéltető. A listáról a felek közösen választják ki azt a személyt, akinek felkészültségében a leginkább megbíznak. Az írásbeli felkérő dokumentumhoz mindkét fél aláírása szükséges.

---

<sup>7</sup> Nacsá Beáta: A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás. PhD értekezés tézisei. 2008. július. p. 14.

<sup>8</sup> Sáriné Simkó Edit szerk.: Mediáció-Közvetítői eljárások. HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2012 p. 403.

## 2 Békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodás

A felek vitájától függően, nem mindegy, hogy a békéltetés vagy a közvetítés folyamatát, békéltető vagy közvetítő személyét választják majd a vita megoldásához. Ha a felek szeretnék megőrizni az eljárás és a vita megoldása feletti teljes „uralmukat” és látnak esélyt arra, hogy a másik féllel ennek kialakításában aránylag jól együtt tudnak működni, akkor célszerű a békéltetés mellett dönteni. Amikor a felek tudatosan a közvetítést választják –vagyis szeretnék meghallgatni a közvetítő javaslatát is- ez egyben azt is jelenti, hogy kapnak egyfajta mankót, egy konkrét megoldási lehetőséget, egy kész tervet, amit további megbeszélések tárgyává tehetnek. Ez az eljárás egyben erősíti a közvetítő személyének egyébként is nagy jelentőségét.<sup>9</sup> A közvetítésben erősebb annak az esélye, hogy a felek megállapodnak, a békéltetésben pedig nagyobb annak a kockázata, hogy a felek között nem születik egyezség. A közvetítésben valamivel nagyobb hatalmat kap a közvetítő, a javaslatétel hatalmát –és ezt a felek adják a pártatlan, független harmadik személy kezébe. Annak eldöntésében, hogy közvetítés vagy békéltetés legyen –e a választott eljárás, nagy szerepet játszik, hogy milyen légkör alakult ki az egyeztetés után a felek között. A gyakorlatban nem mutatható ki éles határvonal a békéltetés és a közvetítés között. Nem szükségképpen a közvetítő/békéltető képzettségével kapcsolatos a két eljárás közötti különbség, a döntő tényező ilyen jellegű vitákban a közbenjáró harmadik személynek az adott eljárásban (békéltetés/közvetítés) való jártassága; s még inkább az, hogy bírja a felek bizalmát. Ez a bizalom általában két forrásból táplálkozik:

- a felek meggyőződéséből a békéltető/közvetítő magas szintű szakmai hozzáértéséről: a békéltető/közvetítő birtokában van az adott ágazatra vonatkozó szabályoknak, ismeri a szokásokat, a kialakult gyakorlatot, a kollektív tárgyalások menetét, stb.

- a másik forrás a személyes ismertség: a békéltető nemcsak a konkrét munkáltató és szakszervezet működésével van tisztában, hanem személyes ismertségben is áll a tárgyalópartnerekkel.<sup>10</sup>

A munkaügyi viták következő lehetséges megoldási eszköze a döntőbíráskodás. A döntőbíráskodás olyan, a felek önkéntes részvételével zajló vitarendezési eljárás, amelynek során egy pártatlan, semleges harmadik személy (vagy ilyen személyekből álló testület) a felek álláspontjának meghallgatása után a feleket kötelező döntést hoz.

<sup>9</sup> Sáriné Simkó Edit szerk.: Mediáció-Közvetítői eljárások. HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2012 p. 404.

<sup>10</sup> Sáriné Simkó Edit szerk.: Mediáció-Közvetítői eljárások. HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2012 p. 405.

A döntőbírói eljárásban garantált a végeredmény, az a célja, hogy a döntőbíró döntésével véglegesen lezárja a vitát. Amennyiben a felek ki akarják zárni a sztrájk lehetőségét, végső esetben döntőbíróhoz fordulhatnak.

Ezzel együtt a döntőbíró felkérésével le is mondanak arról, hogy maguk alakíthassák ki a leendő döntés tartalmát, hiszen ettől kezdve a végeredmény a döntőbíró kezében van. A döntőbíró döntésének kötelező erejéhez arra van szükség, hogy a felek előzetesen alávegyék magukat a döntőbíró döntésének. Ellenkező esetben a döntés nem köti majd a feleket, az ajánlás jellegű lesz. A közvetítői eljárásról szóló 2002. évi LV. törvény hatálya értelemszerűen nem terjed ki a döntőbíráskodásra. A döntőbíráskodás eljárásrendjére, lefolytatására nincsenek egyértelmű szabályok, ezért mindig az ügy, az eset alapján, a célből kiindulva lehet következtetni az eljárás menetére.<sup>11</sup>

A döntőbíráskodás az érdekvita megoldására irányul, az eljárás során jelen van a megegyezésre törekvés, de ennek az eljárásnak az az elsődleges célja, hogy a döntőbíró érdemi döntést tudjon hozni –az egyes eljárási cselekmények ennek a célnak lesznek alávetve. A döntőbíráskodás a békéltetéshez és a közvetítéshez hasonlóan a vita lényegének előadásával, a felek álláspontjának kifejtésével indul. A döntőbíró minden körülményről információt szerez, tájékoztatást kér. A döntőbírónak az ágazattal, a vállalattal, a felek helyzetével kapcsolatban is tájékozottnak kell lennie –az optimális döntéshozatal érdekében.

Az eljárást tehát lényegében két tényező strukturálja:

- a felek teljes körű (ugyanakkor a vitára koncentrált) előadása és
- a döntőbíró információszerzése.

Az információszerzés központi jelentőséggel bír, ezért a döntőbíró a felekkel egyetértésben szakértőt vehet igénybe. Ha a felek minden szükséges információt megosztottak a döntőbíróval, akkor a döntőbíró visszavonul, áttanulmányozza az eljárás összes dokumentumát és előkészíti a döntését. A helyzet bonyolultságától függően ez akár több napot is igénybe vehet. A döntőbíró a döntését írásba foglalja, indokolja és közli a felekkel. A döntőbíró döntésének tartalma nem támadható meg. Megtámadásra csak akkor van lehetőség, ha a döntőbíró eljárási szabályt sértett. Ebben az esetben munkaügyi bíróság előtt kezdeményezhető jogvita, eljárási szabályok megsértésére való hivatkozással a döntés érvénytelenítésének megállapítása iránti kereset kérhető.

---

<sup>11</sup> Sáriné Simkó Edit szerk.: Mediáció-Közvetítői eljárások. HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2012 p. 411.

### 3 A munkügyi vita

A munkajogi igény érvényesítésére a jogszabály<sup>12</sup> rögzíti, hogy a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács a törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. A munkajogi igény három év alatt évül el.

A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat<sup>13</sup> kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- c) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezésménnyel,
- d) a fizetési felszólítással, továbbá
- e) az értékelés valótlanásával kapcsolatos igények érvényesítése iránt. (A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig

---

<sup>12</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 285. § (1)

<sup>13</sup> **6:22. § [Elévülés]**

- (1) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a követelések öt év alatt évülnek el.
- (2) Az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.
- (3) Az elévülési idő megváltoztatására irányuló megállapodást írásba kell foglalni.
- (4) Az elévülést kizáró megállapodás semmis.

**6:23. § [Az elévülés joghatásai]**

- (1) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az elévült követelést bírósági eljárásban nem lehet érvényesíteni.
- (2) Az elévülés a kötelezettnek a szolgáltatás teljesítésére vonatkozó kötelezettségét nem érinti; az elévült követelés alapján teljesített szolgáltatást a követelés elévülésére tekintettel visszakövetelni nem lehet.
- (3) A főkövetelés elévülésével az attól függő mellékkövetelések is elévülnek. A mellékkövetelések elévülése a főkövetelés elévülését nem érinti.
- (4) Az elévülést a bírósági vagy hatósági eljárásban nem lehet hivatalból figyelembe venni.

fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor -megszűnésekor- vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.)

(2) A munkavállaló felmondásával -ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna (ebben az esetben a munkavállalónak indokolási kötelezettsége áll fenn, továbbá a munkavállaló a felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja- vagy

b) a Munka Törvénykönyve 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.<sup>14</sup>

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított *harminc napon belül* lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el. A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény *hat hónap elteltével nem érvényesíthető*. Az itt rögzített határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz

---

<sup>14</sup> A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) gyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.



fordulhat. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja. Ezt követően a Munka Törvénykönyve szabályozza a kollektív munkaügyi vita fogalmát. A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Amennyiben az alábbi két témával kapcsolatban merül fel vita, akkor a vitában döntőbíró dönt.

- (1) Ha az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik;
- (2) Ha a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani. A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.<sup>15</sup>

## Összegzés

Perek, kereseti kérelmek mindig lesznek, szükségesek és fontos szerepet töltenek be, azonban számos esetben elkerülhetőek. A megfelelő személyek a megfelelő időben megtett felismerése az alternatív vitarendezés mellett – időt, energiát, költségeket tart meg pozitív eredménnyel és nem utolsó sorban olyan megoldás lesz az eredmény az érintett személy részére, amit maga is akart. Hogy mit is akarnak a felek az adott konfliktusban? Megoldani mindenképpen a konfliktust? Alakítani a konfliktust, esetleg átalakítani? A konfliktus megoldás vagy a konfliktus alakítása folyamatában az alábbi táblázat foglalja össze azokat a cselekvési irányokat, amelyek a kérdésfeltevéstől a fókusz-cél-folyamat-időkeret állomásain keresztül a konfliktus értelmezéséig tartanak.

---

<sup>15</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 288-293.§

	A konfliktusmegoldás perspektívája	A konfliktusalakítás perspektívája
A kulcskérdés	Hogyan lehet lezárni a munkaügyi vitát?	Hogyan lehet a romboló folyamatot lezárni és helyette kívánatosat építeni? (pl.: új munkakör, áthelyezés, eredeti állapot helyreállítása)
A fókusz	Tartalomfókusz. (mi a munkaügyi vita lényege, miről szól, mit szeretnének megoldani a konfliktus résztvevői?)	Kapcsolatfókusz. (a konfliktusban részt vevő felek között milyen kapcsolat volt, milyen most, mit szeretnének a jövőben látni kapcsolatként?)
A cél	Megoldást és megegyezést találni a krízist okozó problémára.	Konstruktív változtatás kezdeményezése, amely magában foglalja, de nem korlátozott a közvetlen probléma megoldására.
A folyamat	Arra a közvetlen kapcsolatra épül, ahol törések jelentek meg.	A kialakult problémát alkalomnak tekintik a kapcsolatokat meghatározó rendszerbe való beavatkozáshoz.
Az időkeret	Rövid távú problémamegoldás.	Középtől hosszú távú, szándékosan a krízisre válaszoló és nem a krízis által vezetett.
A konfliktus értelmezése	A konfliktus-dinamika visszafordításának szükségességét értelmezi.	A konfliktus dinamikus kapcsolati rendszerként értelmezi.

1. táblázat  
Konfliktusmegoldás vagy konfliktusalakítás

Forrás: Pallai Katalin: Részvételi eljárások települési és közösségi viták és konfliktusok kezelésére – javaslat egy konzisztens terminológiára Magyar Közigazgatás Új folyam 2. 1. sz. (2012. március) p. 86. táblázat alapul vételével saját szerkesztés 86. táblázat alapul vételével saját szerkesztés

**Felhasznált irodalom:**

- [1] Az Európai Parlament és a Tanács 2008/52/EK irányelve (2008. május 21.) a polgári és kereskedelmi ügyekben végzett közvetítés egyes szempontjairól Az Európai Unió Hivatalos Lapja L 136/3
- [2] 2002. évi LV. törvény a közvetítői tevékenységről
- [3] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- [4] 2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről
- [5] Fürjes Balázs-Krémer András-Pallai Katalin: Közösségi konfliktuskezelés, Alternatív vitarendezési módszerek a települési és közösségi konfliktusok kezelésében, 2009, [http://www.pallai.hu/wp-content/uploads/2010/11/2009\\_Frjes\\_krmer\\_Pallai-book.pdf](http://www.pallai.hu/wp-content/uploads/2010/11/2009_Frjes_krmer_Pallai-book.pdf)
- [6] Magyarország Alaptörvénye
- [7] Nacsa Beáta: A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás. PhD értekezés tézisei. 2008. július.
- [8] Pallai Katalin: Részvételi eljárások települési és közösségi viták és konfliktusok kezelésére –javaslat egy konzisztens terminológiára Magyar Közigazgatás Új folyam 2. 1. sz. (2012. március)
- [9] Pokol Béla: A jog elkerülésének útjai. Mediáció. Egyezségkötés. Jogelméleti Szemle 2002/1. szám. [http://jesz.ajk.elte.hu/2002\\_1.html](http://jesz.ajk.elte.hu/2002_1.html)
- [10] Sáriné Simkó Edit szerk.: Mediáció-Közvetítői eljárások. HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2012