

A doktori értekezés tézisei

Rúzs Molnár Krisztina:

A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére

Témavezető:
Dr. Hajdú József
tanszékvezető, egyetemi docens

Szeged, 2005

I. Az értekezés célkitűzése

Az utóbbi évtizedekben nemzetközileg megnőtt az érdeklődés a jogviták „hagyományos” bírósági eljáráson kívüli rendezési lehetőségei iránt. A hazai jogirodalomban mindez az elmúlt években jelent meg. Egyes szerzők igen lelkesen üdvözlrik a mediáció intézményes alkalmazásának gondolatát, mások meglehetősen szkeptikusak e jogintézménnyel szemben.

A dolgozat elsődleges célja az, hogy rendszerbe foglalva bemutassa a mediáció jogintézményét, annak elméleti háttérét, gyakorlati működését és alkalmazásának lehetőségeit. Mindezt elsődlegesen a munkajog területére érvényesítve.

Ennek következtében választ kell adni a következő kérdésekre: A munkajogban csak az érdekviták megoldására lehet eredményesen alkalmazni, vagy jogviták esetében is hatékony lehet? Milyen jogforrási szinten és milyen részletességgel célszerű szabályozni a mediációt? Milyen körülmények befolyásolhatják a mediáció hatékony munkajogi alkalmazását?

II. A kutatás forrásai és módszere

1. A mediáció rendszertani valamint elméleti megközelítéséhez az irányadó hazai és nemzetközi szakirodalom forrásait használtam: könyvek, cikkek, tanulmányok, tankönyvek formájában. A mediáció történetét feldolgozó rész alapvetően a jogforrások felkutatásán és elemzésén alapul. A hatályos magyar szabályozást bemutató és elemző fejezet alapját értelemszerűen a jogforrások jelentették, kiegészítve a hazai szerzők megállapításaival. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) tevékenységét érintő alfejezet pedig a Szolgálat által rendelkezésre bocsátott statisztikákat vette alapul. Egyre nagyobb terjedelemben állnak rendelkezésre internetes források a témában. A mediációval foglalkozó kormányzati portálokat és nemzetközi szervezetek honlapjait is felhasználtam. A mediáció megítéléséhez bizonyos pszichológiai ismeretek is nélkülözhetetlenek, illetve szerepének szélesebb látószögű értelmezéséhez a közgazdaságtan megállapításai is fontosak. A források között ezért ez utóbbiak is megtalálhatók.

2. A mediációt mint vitarendezési formát alapvetően munkajogi, ezen belül eljárásjogi oldalról közelítettem meg. A rendszertani fejezetekben a munkaügyi vitarendezés elméleti kérdéseit és a mediáció szerepéről vallott

nézeteket hasonlítottam össze. Mivel a munkaügyi viták rendezése minden ország jogrendszerében szerves fejlődés következménye, ezért csak az adott ország munkajogi fejlődésének teljes vizsgálatával tárható fel. Emiatt a nemzetközi összehasonlító elemzés túlterjeszkedne egy doktori értekezés keretein, így kizárólag a magyar történeti gyökereket, a hatályos szabályozást és az ehhez kapcsolódó gyakorlatot vizsgáltam. Ezek alapján fogalmaztam meg a munkajogi mediáció szabályozására vonatkozó megoldási javaslatokat és fejlesztési lehetőségeket.

III. Az értekezés főbb megállapításai

1. A mediáció alkalmazhatósága

A mediáció, mint önkéntes békés vitarendezési módszer különleges értéket képvisel a munkajogi viták lebonyolításában, hiszen az e területen fellelhető viták korrekt, megnyugtató rendezése kiemelten fontos társadalmi érdek. Más jogterületektől eltérően – a munkaügyi érdekviták rendezésében betöltött (illetve betöltendő) szerepe miatt – nem „alternatív”, hanem „rendes” vitamegoldási útnak tekinthető. Véleményem szerint az eljárás azonban *nemcsak érdekviták, hanem egyéni és kollektív jogviták* megoldására is alkalmas. Munkajogi sajátosságaik miatt azonban valamelyest eltérők az érdek- és a jogvitákban alkalmazandó mediációs eljárás feltételei.

Kollektív érdekvitákban a szembenálló felek viszonylagos „hatalmi” egyensúlyban vannak egymással, amelyet – a vita természetéből következő tényező is – igyekszik stabilizálni: mindkét oldal álláspontját több személy képviseli. Az egyensúly az érdekek képviselete során már a mediátor(ok) személye(ének) kiválasztásánál is szerepet kaphat, hiszen ennek közös megegyezésen kell alapulnia, ugyanakkor az egész eljárás folyamán is jelen van az egyensúly, hiszen alapvető fontosságú, hogy a felek minden vitás kérdés kapcsán befolyástól mentesen artikulálják álláspontjukat. A megfelelő érdekképviselet miatt a mediátornak „csak” fenn kell tartania az egyensúlyi helyzetet. (A kollektív jogvita „kollektív” természete miatt – mediáció szempontjából – a kollektív érdekvitákhoz áll közelebb.)

Egyéni munkaügyi jogvitákban más a helyzet. Ebben az esetben a munkáltató (akit általában a munkáltatói jogkör gyakorlója képvisel) áll

vitában a munkavállalóval. A felek itt egyáltalán nincsenek egyenlő "hatalmi" pozícióban, s ha a munkavállaló úgy kívánja lezárni a vitát, hogy szeretné megőrizni az állását, az alá- ill. fölérendeltségi helyzet még markánsabban érvényesül. Ezt erősítheti, hogy a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlója képviselő nélkül van jelen a mediációs eljárásban. A mediátor személye (akinek a kiválasztását adott esetben a munkáltató befolyásolni tudja) kardinális jelentőséggel bír az eljárás folyamán. Neki nem csak fenn kell tartania, hanem meg is kell teremtenie a felek közti egyensúlyt az eljárás tisztaságának megőrzése érdekében.

Emiatt munkaügyi jogvitákban (különösen egyéni jogvitákban) igen fontos kérdés a mediátor beavatkozásának megítélése.

Bár a mediátor részéről történő tartalmi kérdésekben való állásfoglalás kapcsán nincs egységes álláspont az egyes szerzők között, megállapítható, hogy a *beavatkozás* mikéntje *szorosan összefügg a mediátorok képzettségével*. Ha a mediátor az eljárás során tartalmi kérdéseket is érint, a mediációban való szakértelme mellett nélkülözhetetlen számára az adott szakterület magas szintű ismerete. Különösen igaz ez jogvitákban, főleg az egyéni munkaügyi jogviták esetében, a vitában álló felek közötti lényeges hatalmi-pozícióbeli különbség miatt.

2. A mediáció munkajogi szabályozása és alkalmazásának hazai feltételei

A jelenlegi szabályozást röviden úgy lehet értékelni, hogy a hatályos Munka Törvénykönyve kollektív érdekvitákat szabályozó fejezete 1992. július 1-jétől olyan jogintézmények alkalmazását írta elő vagy tette lehetővé, amelyeket korábban a magyar jogrendszerben nem ismertek. Ráadásul a jogalkotó az 1992-es Mt. indoklásában sem adott segítséget az új vitamegoldási módszereket alkalmazók számára. Ez lényegében a mai napig nem történt meg, hiányoznak az egyes vitamegoldási módszerekre vonatkozó pontos tartalmi meghatározások.

Ugyanakkor a Munka Törvénykönyvében szabályozott új jogintézmények megfelelő, hatékony alkalmazása azt feltételezi, hogy a kollektív jogviszonyok alanyai a hagyományos piacgazdasági körülmények között működnek, világosan és reálisan látják saját gazdasági szerepüket, erejüket, érdekeiket, jól ismerik a viták megoldására szolgáló jogintézményeket, ezek előnyeit és hátrányos tulajdonságait egyaránt felismerik. Az "új"

munkajogi vitarendezési formák annyiban lehetnek sikeresek, amennyiben alkalmazói képesek ezeknek a feltételeknek megfelelni.

Ezért is rendkívül fontos, hogy a jogalkotó jogszabályi szinten rögzítse az elvi jellegű különbségeket az egyes vitamegoldási eljárási formák között, és pontos fogalmi meghatározást adjon. Ennek során az egyeztetés, a békéltetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás fogalmi elhatárolására lenne szükség, amelyek tartalmi meghatározására e dolgozat szerzője kísérletet tesz. Az egyes munkaügyi vitamegoldásra irányuló intézmények fogalmi meghatározásainál és elhatárolásánál a következőket javaslom egymástól elkülöníteni ill. a fogalmak tartalmi elemeként figyelembe venni:

- **egyeztetés:** olyan megállapodás elérésére irányuló vitarendezési eljárás, amelyben az eltérő álláspontok közelítésére kizárólag az érintett felek részvételével kerül sor; (Elkülönítendő fogalmak ettől a *tájékoztatás*, ami valamelyik fél részéről történő egyoldalú információközlést jelent, és a *konzultáció*, ami meghatározott kérdésekre vonatkozó információcserét jelöl. Míg egyeztetésnél vitában állnak a felek, addig a másik két esetben nincs szó vitáról.)
- **békéltetés:** az egyeztetéstől alapvetően abban különbözik, hogy egy pártatlan, semleges harmadik személy is részt vesz az eljárásban, aki azonban nem tehet javaslatot a vita eldöntésére vonatkozóan, csupán a felek álláspontját deríti fel és próbálja meg egymáshoz közelíteni;
- **közvetítés:** az különbözteti meg a békéltetéstől, hogy itt a pártatlan, semleges harmadik személy a felek helyzetét megismerve maga is javaslatot fogalmazhat meg a vita eldöntését illetően, tehát a békéltető „passzivitásához” képest aktív szerepet játszik az eredmény formálásában. Javaslatok azonban nem lehet kötelező a felekre;
- **döntőbíráskodás:** olyan formális eljárás, amelynek során a pártatlan, semleges harmadik személy a felek álláspontjának meghallgatása után a feleket kötelező döntést hoz. Az elhatároló pont az, hogy a felek ebben az eljárásban lemondanak arról, hogy maguk oldják meg a vitájukat, és a döntési jogot teljes egészében a harmadik személyre ruházzák át.

Meghatározó kérdés mind a kollektív, mind az egyéni viták rendezése kapcsán, hogy a mediáció *törvényi szintű* vagy a *kollektív szerződésben* (üzemi megállapodásban) történő szabályozása kapjon-e hangsúlyosabb szerepet.

A *kollektív érdekviták* elintézésének módja, eszközei (esetleg eszközrendszere), eljárási szabályai véleményem szerint tipikusan olyan témakörök, amelyek meghatározása a felek közös megegyezésén kell, hogy alapuljon. Ezért a jogszabályban csupán az érdekviták megoldásának lehetőségeit kell rögzíteni. A kiegyenlítettebb hatalmi pozíció miatt a szakszervezetek vélhetően képesek tárgyalásaik során érvényesíteni, hogy egy jól átgondolt, garanciális elemeket tartalmazó eljárási rend kerüljön a kollektív szerződésbe.

Az *egyéni viták* mediációval történő megoldására a garanciális elemeket egy erről szóló önálló jogszabály (vagy maga az Mt.) tartalmazhatná. Az egyéni munkajog alanyai között fennálló pozícióbeli különbség miatt nem tartom követendőnek, hogy egyéni jogviták esetére a felek *munkaszerződésben* kössék ki a mediációs eljárás igénybe vételének elsődlegességét.

Látni kell azonban, hogy a mediáció alkalmazására nemcsak a jogszabályi változások gyakorolnak hatást, hanem azt kétségkívül befolyásolják azok a gazdasági folyamatok is, amelyek a munkaszervezet megváltozása által kihatnak a munkajog alanyainak kapcsolatrendszerére, s ezen keresztül arra is, hogy vita esetén milyen vitamegoldási módszert részesítenek előnyben. Jelenleg egy szemléletbeli változás tanúi lehetünk: a gazdaságban és a társadalomban elindult egy olyan folyamat, amely azzal számol, hogy az együttműködésnek, illetve az erre való képességnek, valamint a rugalmasságnak piaci értéke van. Munkaügyi vitákra nyilvánvalóan továbbra is számítani kell, de az állam bizonyos mértékű visszavonulása miatt a kollektív érdekviták rendezésére kialakult módszerek szélesebb körű alkalmazására lehet számítani, illetve ezek hiányában feszültebbek lesznek a munkaügyi kapcsolatok. A békés konfliktuskezelés alternatív formái így nagyobb figyelmet kapnak. (Az MKDSZ feladata lehet, hogy ezeket az összefüggéseket kutassa, és ezek elemzésével egy átfogó jellegű stratégiai iránymutató szerepet töltsön be.)

Úgy gondolom, hogy a mediáció eredményesen alkalmazható, jótékony vitarendezési eszköz, amelynek feltétlenül helye van a munkaügyi jogviták megoldásának rendszerében. Rugalmasságával illeszkedik a globalizálódó gazdaságnak a munkáltatókkal és a munkavállalókkal szemben megkívánt alkalmazkodó-képességéhez és flexibilitásához. Az eljárás olyan jellemzőkkel rendelkezik (ezen a helyen a döntéshozatal felelősségének

feleknél hagyását és a felek együttműködésre késztetését kell kiemelni), amelyeknek köszönhetően a változó körülmények között hatékony és gyors megoldásokat tesz lehetővé. Nem szabad azonban megfélemlíteni arról, hogy a hatékony működésnek számos előfeltétele van, amelyeket a hazai alkalmazása során meg kell teremteni.

3. A mediáció hatékony működésének előfeltételei a hazai munkajogban

A mediátori tevékenység ellátása jelenleg nem tekinthető önálló szakmának, mégis olyan feladatkört jelent, amihez speciális ismeretekre, gyakorlatra van szükség. Ezért a (munkaügyi) mediációs hálózat kiépítésének egyik előfeltétele a mediátorok képzésének, továbbképzésének jól működő rendszere, elkülönítve ezen belül az egyéni jogviták, valamint a kollektív jog- és érdekviták megoldására szakosodó mediátorok tananyagát.

Előfeltételnek tekinthető a mediátorok szakmai képviselőjére létrehozandó szervezet felállítása, amely az érdekképviselői funkcióján túl szakmai iránymutatással szolgálna a mediátorok számára. Ezen kívül ki kell dolgozni egy etikai kódexet, amely kijelölhetné a mediátorok tevékenységének kereteit.

A munkajogi mediáció Magyarországon nem terjedt el gyorsan. Véleményem szerint erre a jövőben, még egy esetleges jogszabályi pontosítás után sem kell számítani. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az eljárás megismertetését, népszerűsítését ne kellene szorgalmazni. Éppen ellenkezőleg, a „jó gyakorlat” terjesztése nagyon is fontos küldetés. Ebben az MKDSZ-nek központi szerep juthatna.

A terjesztésben példaértékű lehet a kollektív viták mediáció útján történő megoldása, hiszen ez alacsonyabb szinten, illetve az ebben részt vevő, vagy az eljárással kapcsolatba kerülő egyéni munkavállalók számára (akár jogviták rendezésében is) követendő mintát jelenthet.

A 'jó gyakorlat' terjesztésének azonban ez csak az egyik lehetséges útja. Érdemes lenne a munkáltatókkal közvetlen kapcsolatot teremtve munkavállalók számára kifejezetten gyakorlati jellegű vitamegoldási képzéseket szervezni, illetve széleskörű tanácsadó funkcióval kibővíteni az MKDSZ hatáskörét.

Végül elképzelhetőnek tartom, hogy egyfajta követendő gyakorlatot a munkaügyi bíróságok eljárásába beillesztett mediációs eljárás teremtsen meg, számolva természetesen azzal, hogy ez számos, pl. szervezeti változtatást is igényelne.

IV. Az értekezés hasznosíthatósága

1. A témában ugyan egyre gyarapodik a hazai szakirodalom, azonban kifejezetten a munkajogi mediáció kérdéskörének rendszerbe ágyazott feldolgozására ilyen mélységben még nem került sor.

2. A munkajogi mediáció hazai szabályozása törvényi szinten történt meg, s ezzel a jogalkotó elismerte, hogy a jogviták „alternatív” rendezésére igény van, sőt, megfelelő garanciák biztosításával a jogintézmény működése társadalmi érdek.

Mind a jogviták, mind az érdekviták mediáció-típusú rendezésének szabályozása a jogalkotó részéről továbbgondolásra, finomításra érdemes, amihez a dolgozat kiindulópontul szolgálhat.

3. Mivel azonban a mediáció már működő vitarendezési eljárás, a gyakorlatban ezt alkalmazók számára is vannak olyan felvetések, amelyekkel munkájuk tudatosabbá, átgondoltabbá tehető.

4. A dolgozat a mediáció típusú vitarendezés rendszerbe ágyazott megközelítésével alapul szolgálhat további jogtudományi kutatásoknak is, amelyek célja az egyes munkaügyi (esetleg más jogterületeken elképzelhető) vitarendezési módok magyarországi működésének, lehetőségeinek, feltételeinek feltérképezése.

5. Az értekezés a jogi felsőoktatásban is hasznosítható, mert az alternatív vitarendezés rendszerének leírása, a mediáció típusú vitarendezés elméleti és gyakorlati kérdéseinek körbejárása alapot nyújthat a jogintézménnyel kapcsolatos ismertek megszerzéséhez, bővítéséhez. A mediáció terjedő hazai gyakorlata előbb-utóbb befolyással lesz a hagyományosnak tekintett jogászai pályákra is, ezért a mediáció-típusú vitarendezés ismerete (esetleges gyakorlati tudnivalókkal kiegészítve) elvárható lesz a leendő jogászoktól, munkaügyi szakemberektől is. Hiszen ez a vitamegoldási forma szinte minden szakterületet érint, a vitamegoldási ismerteteket mindenütt lehet kamatoztatni.

Az értekezés témakörével összefüggő publikációk jegyzéke

1. – Dr. Hajdú József: *Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra* In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései Novotni Kiadó Miskolc 2001
2. *A közvetítés szerepe és lehetőségei a munkaügyi viták megoldásában* Ünnepi tanulmányok Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás Radnay József 75. születésnapjára Budapest, 2002
3. *Az alternatív vitamegoldás és a terjedését befolyásoló tényezők az Amerikai Egyesült Államokban és Magyarországon* Publicationes Doctorandorum Juridicorum Tomus II. Fasciculus 9. Szeged 2003
4. *A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon* ACTA Juridica et Politica Tomus LXIII. Fasc. 18. Szeged, 2003
5. *A munkaügyi viták rendezése Magyarországon a rendszerváltás után (különös tekintettel az alternatív vitarendezési formákra)* Liber amicorum Studia Stephano Kertész dedicata Ünnepi dolgozatok Kertész István tiszteletére ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék Budapest, 2004
6. *A mediáció rendszertani és elméleti összefüggései, különös tekintettel munkajogi vonatkozásaira* ACTA Juridica et Politica Tomus LXVI. Fasciculus 19. Szeged 2004
7. *A munkáltatói figyelmeztetés és a munkavállalói bírálat* Munkaügyi Szemle 2004. november