

**Dr. Fábián Aliz**  
**ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék**  
**Témavezető: Dr. Rácz Réka PhD, egyetemi adjunktus**

**DOI: <https://doi.org/10.55052/themis.2024.1.6>**

## **A munkaügyi alternatív vitarendezés – különös tekintettel a választottbíráskodásra<sup>1</sup>**

### **1. Bevezetés**

El tudjuk-e képzelni ma Magyarországon, hogy a munkáltató és a munkavállaló az alábbi szerződési feltételben állapodjon meg a munkaszerződésben?

*„Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló között bármely nézeteltérés közvetlen tárgyalások útján nem megoldható, akkor a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy bármely vita elbírálására, amely jelen munkaszerződésből vagy azzal összefüggésben, így különösen annak megszegésével, megszűnésével vagy értelmezésével kapcsolatban keletkezik, a felek a rendes állami bírósági út (munkaügyi per) igénybevételét kizárják és alávetik magukat a Munkaügyi Választottbíráóság (Budapest) kizárólagos és végleges döntésének azzal, hogy a Választottbíráóság a saját gyorsított eljárási szabályzata alapján jár el, az eljáró választottbírók száma egy és az eljárás során a magyar nyelvet kell alkalmazni. A jogvita eldöntésére alkalmazandó anyagi jog a magyar jog, ide nem értve annak nemzetközi magánjogi szabályait.”<sup>2</sup>*

Sajnos azt tapasztalhatjuk, hogy a választottbíráskodásról szóló 2017. évi LX. törvény (a továbbiakban: Vbt.) még a törvényi lehetőséget sem tartja fenn a munkajogi jogviszonyból felmerülő jogviták esetén a választottbíráskodási kikötés alkalmazására a felek között. A Vbt. ugyanis kifejezetten kizárja a hatályát a munkaügyi perben, mint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) szerinti különleges eljárásban, és a klasszikus választottbíráskodás intézményének Magyarországon a kereskedelmi jogviták területét jelöli ki.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Magyarországi terminológiával ismertebben: döntőbíráskodás.

<sup>2</sup> Saját példa, Moffitt – Schneider 2008. 173., Magyar Kereskedelmi és Iparkamara mellett működő Állandó Választottbíráóság: Mintaklauzula, <https://mkik.hu/mintaklauzula> (2024.04.06.)

<sup>3</sup> Vbt. 1. § (3) bekezdés, Vbt. 3. § 1. pont

Ez azért is figyelemreméltó, mert a „választottbírósi út kikötésének joga alkotmányos jogokból is levezethető [...], ezért valójában arra kellene megfelelő indokot találni, hogy a nem kereskedelmi jellegű jogvitáknál a magánautonómia miatt nem terjed ki az állami bíróságok eljárása alóli "kiszereződésre"?<sup>4</sup> Jelenleg Magyarországon működő választottbírósi intézmény például a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara mellett működő Állandó Választottbírósi, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara mellett működő Állandó Választottbírósi és a Koncessziós Állandó Választottbírósi.<sup>5</sup>

Ez különösen azért figyelemre méltó, mert a munkajog területén napjainkban számos konfliktusforrással találkozhatunk. Példaként említendő (i) a home office és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti távmunkavégzés új szabályai közötti különbségtételből eredő nehézségek,<sup>6</sup> (ii) az Mt. vonatkozásában 2023. január 1. napján hatályba lépett új rendelkezések (különösképpen a joggal való visszaélés bizonyításának szabályai, kibővített munkáltatói tájékoztatási kötelezettség, új munkaszerződés-módosítási jogcímek a munkavállaló részéről, a munkavállaló védett státuszát kiterjesztő jogcímek),<sup>7</sup> továbbá (iii) a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény módosított szabályrendszeréből eredő viták. Emellett minden bizonnyal jelentős kihívás elé állítják a feleket a klasszikus ügycsoportok, azaz a munkaviszony megszüntetésének jogszerűségével kapcsolatos ügyek és a munkáltatói, illetve a munkavállalói kártérítési felelősségi ügyek. Mit tehetnek azonban a felek annak érdekében, hogy a felmerülő konfliktusaikat gyorsan, költséghatékonyan megoldják?

Jelen tanulmány célja a munkajogi alternatív vitarendezési lehetőségek számbavétele, különös tekintettel a választottbíráskodásra. A tanulmány első része betekintést nyújt a vitarendezési, továbbá az alternatív vitarendezési eljárások alapvető fogalomrendszerébe. A tanulmány második fele kiemelt figyelmet fordít a választottbírósi eljárás különös ismérveinek a bemutatására. Emellett az elemzés központi részét képezi az Amerikai Egyesült Államokban az egyéni és kollektív munkaügyi jogvitákban alkalmazott választottbírósi eljárások összehasonlítása a

---

<sup>4</sup> Kecskés 2017. 6.

<sup>5</sup> A Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatóságáról szóló 2021. évi XXXII. törvény 1. § (5) bekezdés, a Magyar Agrár-, Élelmiszergazdasági és Vidékfejlesztési Kamaráról szóló 2012. évi CXXXVI. törvény 32. § (1) bekezdés

<sup>6</sup> A részleges távmunkavégzés fogalmának törvényi szintű bevezetésére az Mt. 2022. június 1. napján hatályba lépett módosításával került csak sor, addig például a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet volt alkalmazandó.

<sup>7</sup> Mt. 7. § (3) bekezdés, 46-47. §§, 61. § (2)-(6) bekezdései, 64. § (3)-(4) bekezdései, 65. § (3) bekezdés

Magyarországon alkalmazott döntőbíráskodási modell tapasztalataival, azaz a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: MTVSZ)<sup>8</sup>, továbbá az azt megelőzően működött Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (a továbbiakban: MKDSZ)<sup>9</sup> munkásságával.

## 2. A munkaügyi vita és a vitarendezési módok

Tekintettel arra, hogy, hogy a felek közötti konfliktus minősége önmagában meghatározza a vitájukból eredő eljárások későbbi igénybevételének a lehetőségét, a vitarendezési módok csoportosítása előtt szükséges megvizsgálni a munkaügyi vita fogalmát és típusait. Kiss György a vita fogalmi ismérveit a következőképpen határozta meg: (1) a vitában részes felek között (potenciálisan) fennáll valamilyen kapcsolat, (2) a felek álláspontja egy adott kérdésben különböző egymástól, illetve (3) a felek kölcsönösen egymás tudomására hozzák (reakció és visszajelzés) az álláspontjaik különbözőségét.<sup>10</sup>

A munkaügyi vita során a vita a munkavállaló és a munkáltató között áll fenn a munkaviszonnyal összefüggésben. Ennek altípusait a következőképpen csoportosíthatjuk: az a) alanyi oldalt tekintve megkülönböztethető (i) az *egyéni* és a (ii) a *kollektív* vita, (b) a vita tárgyát tekintve pedig (i) a *jogvita* és az (ii) *érdekvita*.<sup>11</sup> Egyéni jogvita esetén például meghatározott munkavállaló mint individuum kerül konfliktusba, mely a felek munkaviszonyból eredő jogait és/vagy kötelességeit érinti – például amennyiben a munkavállaló azt állítja, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát. Egyéni érdekvita lehet például a munkavállaló inflációt meghaladó mértékű fizetésemelési igénye, ami azonban jogi eszközökkel nehezen kikényszeríthető. Álláspontom szerint a tárgyalás eredménye erőteljesen függ a munkavállaló érdekérvényesítési tapasztalatától és munkaerőpiaci helyzetétől.<sup>12</sup> Ezzel szemben kollektív érdekvita esetén a munkavállalók csoportját együttesen képviselő szakszervezet vagy az üzemi tanács (üzemi megbízott) áll szemben a munkáltatóval/munkáltatói érdekképviseléssel egy jövőben szabályozandó kérdésben (például egyes bérelemek, béren kívüli juttatások

<sup>8</sup> Az MTVSZ két ciklusban 2016 novemberétől 2019-ig és 2019-2022 januárjáig látta el feladatait európai uniós pályázat keretében (GINOP-5.3.3-15; GINOP-5.3.3-18). Lásd: Kun 2022. 61.

<sup>9</sup> Az MKDSZ 1996 és 2015 között működött. Bővebben: Rác 2015. 326-334.

<sup>10</sup> Kiss 2000. 259.

<sup>11</sup> Uo. 259., Továbbá lásd Mt. 285. §. Bankó – Berke – Kiss – Szőke 2023., Rúzs Molnár 2005. 9–13.

<sup>12</sup> Ezzel szemben az Mt. 153. § (1) bekezdésében foglalt kógens szabály már jogalapot teremt a munkavállalónak arra, hogy az alapbéremelését legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 508/2023. (XI. 20.) Kormányrendelet szerinti összegek elérésének mértékéig kérje a munkáltatótól a jelenleg hatályos rendelkezések szerint.

tárgyalása során), mely igény nem a munkaviszonyra vonatkozó anyagi jogszabályon, illetve annak megsértésén alapul, mint a jogvita esetében.<sup>13</sup> Ennek megfelelően például kollektív jogvita fennállásakor a jogvita tárgyát a feleknek a kollektív szerződésből eredő jogai és kötelezettségei kikényszerítése adja.<sup>14</sup>

Kiemelve e csoportosítás jelentőségét, előzetesen érdemes megvizsgálni, vajon hogyan hat a választottbíróság/döntőbíró eljárására az, ha például kollektív jogvitában vagy kollektív érdekvitában jár el?

Az Amerikai Egyesült Államok munkaügyi alternatív vitarendezési modellje alapján megállapítható, hogy a tradicionális arbitrációs záradék elsődlegesen jogviták megoldására szolgál, és az érdekalapú (ún. *interest arbitration*) a munkaügyi vitarendezésben speciális, kevésbé elterjedt altípusnak tekintendő, azon belül is elsődlegesen a közszolgálati munkajogban.<sup>15</sup> Ennek oka, hogy kollektív érdekvita esetében a választottbírónak a döntésében nem csak azt szükséges eldöntenie, miben egyeztek meg a felek a kollektív szerződés alapján, hanem „*feladata inkább jogalkotó jellegű, hogy az összes releváns szempont mérlegelésével "tisztességes" megállapodást hozzon létre*”,<sup>16</sup> ami kötelező érvényű a felekre nézve. A figyelembe veendő szempontokat a felek közötti szerződés vagy törvényi szabályozás határozza meg. Például Wisconsin Állam Munkatörvénykönyve többek között a következő mérlegelendő szempontokat írja elő a szállítmányozási területen foglalkoztatott munkavállalók esetében:

- a felek kijelentései;
- közérdek és az adott állami szerv pénzügyi lehetőségei a megállapodás megkötésére;
- az eljárásban résztvevő munkavállalók béreinek, a munkaidőnek és a munkafeltételeknek összehasonlítása az ágazatban hasonló szolgáltatást nyújtó foglalkoztatottakkal (nemcsak a közszféra, hanem a magánszféra hasonló munkáltatói esetében is);
- az összehasonlítás kiterjed a helyi munkáltatók és a hasonló helyzetben lévő, nem helyi munkáltatókra is;
- a megélhetési költségek kalkulációja, átlagos fogyasztói árak vizsgálata;
- az érintett munkavállalók által megkapott juttatási csomag teljeskörű vizsgálata, ideértve például a szabadság mértékét és a biztosítási csomagokat is.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Berki – Dudás 2020. 24.

<sup>14</sup> Rézler Gyula Mediációs Intézet 2008. 34.

<sup>15</sup> Nolan – Bales 2022. 80.

<sup>16</sup> Uo. 91. A szerző saját fordítása.

<sup>17</sup> Uo. 88-90. Wisconsin Municipal Employment Act § 111.70 (4)(c). Hasonló szempontrendszert lásd: Rézler

Tekintettel arra, hogy összetettségük miatt a kollektív érdekviták speciális eljárást igényelnek, az lehetne a jogos előfeltevésünk, hogy az Mt. vitarendezési rendszere a döntőbíráskodási modellt a kollektív jogviták, (esetlegesen az egyéni jogviták) esetére deklarálja. Ehhez képest azonban sajnálatos módon az Mt. rendszere logikailag fordított a következők szerint:

- a „munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti”<sup>18</sup>, és

- a kollektív érdekvitát alternatív vitarendező eljárások, különösképpen *döntőbíráskodás* és *egyeztetés* útján szükséges rendezni, mely esetekben a felek részére a munkaügyi bíróság előtt a peres eljárás megindításának a lehetősége kizárt.<sup>19</sup>

Az igénybe vehető eljárások a későbbiekben részletesen elemzem, azonban sajnálatos módon már itt megállapítható, hogy az individuális munkajog és a kollektív jogviták esetében a bírósági peres eljárás az államilag intézményesített út, annak ellenére, hogy számos további vitarendezési mód is ismert Magyarországon. Amennyiben például a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszünteti, akkor a munkavállaló a felmondás közlésétől számított 30 napon belül munkaügyi pert indíthat az illetékes törvényszék előtt.<sup>20</sup>

Rúzs Molnár Krisztina szerint vitarendezési eljárásnak definiálható minden olyan eljárás, amelyben a felek önkéntesen vesznek részt és az eljárás a vita megszüntetését vagy feloldását célozza, „*vagy ha a felek legalább az egyik fél kezdeményezésére olyan, a vita megoldására irányuló eljárásban vesznek részt, amelyben az eljárás megindításához (ill. az érdemi döntés kikényszerítéséhez) elegendő az egyik fél akarata*”.<sup>21</sup> Azonban nem csak az intézményesített eljárások tekintendők vitarendezési eljárásnak, hanem álláspontom szerint ideértendő minden olyan felek közötti kommunikáció (például e-mailváltás, levelezés, szóbeli egyeztetés), amelynek célja a vitás helyzet megoldása, tisztázása. A Magyar Ügyvédi Kamara etikai szabályként ugyanis kötelezővé teszi az ügyvédek számára, hogy törekedjenek az ügyfél vitájának költséghatékony megoldására, így ügyvédként javasolni szükséges az egyezségkötést és/vagy az alternatív vitarendezési módokat is a felek számára. Az egyezségkötéshez vezető

---

Gyula Mediációs Intézet 2008. 34.

<sup>18</sup> Mt. 285. § (1) bekezdés.

<sup>19</sup> Mt. XXIV. fejezet, Bankó – Berke – Kiss – Szóke 2023. 285. §.

<sup>20</sup> Mt. 287. § (1) bekezdés b) pont. A peres eljárás megindításáról és hosszáról a részletes összefoglaló leírást és ábrát lásd: Fábíán 2022. 335.

<sup>21</sup> Rúzs-Molnár 2005. 15.

eljárás első lépése pedig szükségszerűen a másik féllel történő egyeztetés célú kapcsolatfelvétel.<sup>22</sup>

A konfliktusmegoldás spektrumán a felek aktivitása szerinti csoportosítás alapján a következő kategóriákat különböztethetjük meg: (1) teljes passzivitás, azaz a vitarendezésre irányuló eljárás elkerülése; (2) informális tárgyalás, egyeztetés a felek között (*negotiation*); (3) közvetítés/mediáció; (4) választottbíráskodás/arbitráció; (5) peres eljárás és (6) a felek túlzott aktivizálódása, azaz az önbíráskodás, a vita rendezésére irányuló jogellenes magatartás.<sup>23</sup>

### **3. A választottbíráskodás az alternatív vitarendezési eljárások rendszerében**

#### *3.1 Az alternatív vitarendezés fogalma és az eljárások csoportosítása*

Az alternatív vitarendezés olyan eljárások gyűjtőfogalma, „melyek lehetőséget biztosítanak a feleknek arra, hogy vitájukat a hagyományos peres eljárásnál tágabb keretek között oldhassák meg”.<sup>24</sup> Ebből következik, hogy az alternatív vitarendezési eljárások lényeges ismérve a peres eljárással történő szembeállítás. Az alternatív jelző etimológiai gyökerei egészen a latin „altenare” igeire nyúlnak vissza, az alternatív szó eredeti jelentése a „kétféle lehetőséget felvető, megengedő”.<sup>25</sup> Fontos hangsúlyozni, hogy az alternatív vitarendezés nem csupán kétféle lehetőséget, hanem nagyon széles választási kínálatot jelent a felek számára, különösképpen az Amerikai Egyesült Államok vitarendezési rendszerében. Kiemelendő, hogy a Friedrich Ebert Stiftung Budapest Büro támogatásával, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének szakmai együttműködésével, 2022/2023-ban készült kutatás (a továbbiakban: FES kutatás) online kérdőívét kitöltő résztvevői Magyarországon az alternatív vitarendezés fogalmát szinte kizárólag a peres eljárás viszonyrendszerében, azaz annak ellenpontjaként értelmezték. A kérdőívet kitöltők több válaszelemet is megjelölhettek a peres eljárás „alternatívájaként”, az eredmények pedig a következőképpen alakultak: a peren kívüli egyezségkötést a válaszadók 86%-a, a fizetési meghagyást a válaszadók 45%-a, a munkáltatói fizetési felszólítást a válaszadók 7%-a jelölte meg, míg a klasszikusan alternatív vitarendező eljárások közé sorolandó közvetítői eljárásra pedig csak a

<sup>22</sup> Az ügyvédi hivatás etikai szabályairól és elvárásairól szóló 6/2018. (III. 26.) MÜK Szabályzat 3.7.1. pont.

<sup>23</sup> Bakken 2020., további csoportosításra példa lásd. Rúzs-Molnár 2005. 8.

<sup>24</sup> Nolan-Haley 2021. 275., a szerző saját fordítása.

<sup>25</sup> Bakos 2000. 46.

kitöltők 14%-a szavazott.<sup>26</sup> Fontos kiemelni, hogy a választottbíráskodás/döntőbíráskodás, mint alternatív vitarendezési mód a kutatási beszámoló eredményei alapján egyáltalán nem jelent meg a FES-kutatás interjúalanyainak válaszaiban. Emellett természetesen a fizetési meghagyásos eljárás mint „a közjegyző hatáskörébe tartozó, a pénzkövetelések érvényesítésére szolgáló egyszerűsített polgári nemperes eljárás”<sup>27</sup> dogmatikailag nem sorolható az alternatív vitarendezési eljárások közé.

A főbb alternatív vitarendezési módok klasszikus csoportosítása a következő: közvetlen tárgyalás, közvetítés (mediáció), választottbíráskodás. Az alternatív vitarendezési eljárások általános csoportosítása mellett azonban olyan kategorizálás is ismert, amely az eljárások célja, illetve főbb ismérvei szerint csoportosítja azokat. A minnesotai kerületi bíróságokra vonatkozó eljárásrend szerint például megkülönböztetendők:

- a) „*facilitative*” – előmozdító;
- b) „*evaluative*” – értékelő;
- c) hibrid; illetve
- d) „*adjudicative*” – ítélező eljárások.<sup>28</sup>

Emellett az eljárást biztosító intézményi keretek alapján is csoportosíthatjuk az alternatív vitarendező eljárásokat attól függően, hogy

(1) a bíróság által vezetett vagy a bírósági rendszerbe ágyazott programok állnak rendelkezésre, vagy

(2) egyéb szakmai testületek biztosítják a vitarendezéshez szükséges intézményi kereteket. Így például a választottbíráskodás területén az Amerikai Egyesült Államokban, különösképpen az Amerikai Választottbíráskodási Szövetség, a JAMS vagy a konfliktusmegelőzés- és konfliktusmegoldás nemzetközi intézete (CPR);

(3) az eljárások már a munkáltatói rendszerben beágyazottan, ún. belső vitarendezési eljárásaként vehetők igénybe.<sup>29</sup>

További lehetséges kategorizálási mód, hogy az eljárás során kötött megállapodás, hozott döntés kötelező érvényű-e a felekre nézve vagy csak ajánlást, szakértői javaslatot fogalmaz meg. Például a nem kötelező erejű tanácsadói javaslat nem köti a feleket, de a tényfeltáró (*fact-finding*) eljárás

<sup>26</sup> Gyulavári – Halmos – Kártyás – Krajecz– Petri 2023. 22.

<sup>27</sup> A fizetési meghagyásos eljárásról szóló 2009. évi L. törvény 1. § (1) bekezdés

<sup>28</sup> General Rules of Practice for the District Courts Minnesota (1992) Rule 114.02. Az eljárások részletes összefoglaló ábráját lásd Fábián 2022. 337.

<sup>29</sup> Bírósági rendszer által elérhető programokról lásd Nolan-Haley 2021. 275-303., Amerikai Választottbíráskodási Szövetség (American Arbitration Association) előtt igénybe vehető eljárásokról bővebben: <https://www.adr.org/Rules> (2024.04.19.); JAMS előtt eljárásokról áttekintés itt: <https://www.jamsadr.com/arbitration?tab=overview> (2024.04.19.); CPR előtti eljárások szabályai: <https://drs.cpradr.org/rules/arbitration> (2024.04.19.)

során a felek külön megállapodhatnak, hogy kéri-e a kötelező erejű eljárás lefolytatását annak ellenére, hogy főszabály szerint a tényfeltáró javaslat nem kötelező a felekre nézve.<sup>30</sup>

Az alternatív vitarendezési eljárások közül a közvetlen tárgyalás jelenti a hétköznapi életben leggyakrabban előforduló vitarendezési módot, tekintettel arra, hogy *„olyan interaktív kommunikációs eljárás, melyre akkor kerül sor, amennyiben Ön akar valamit a másik személytől vagy a másik személy akar valamit Öntől”*.<sup>31</sup> Ebből következik, hogy a tárgyalás a többi lehetőséghez képest informális eljárás, a felek önkéntesen vesznek részt benne azzal, hogy teljes mértékben ki tudják dolgozni az eljárás szabályrendszerét, harmadik személy – ellentétben a közvetítéssel és a választottbíráskodással – nem vesz részt az eljárásban. Álláspontom szerint nagy előnye, hogy a konfliktus felmerülése során azonnal alkalmazható, például munkahelyi megbeszélés keretében. Összehasonlításképpen a magyarországi vitarendezési rendszerrel, elmondható, hogy a közvetlen tárgyalás Magyarországon is alkalmazott vitarendezési mód. Például a FES kutatás során egy vállalati jogtanácsos interjúalany úgy nyilatkozott, hogy a munkavállalók felkészültek, és *„már a házon belüli egyeztetésekre is azzal jönnek, hogy ‘beszéltem munkajogással’*.”<sup>32</sup>

A közvetítés például az előmozdító eljárások közé tartozik, melynek során semleges harmadik fél közvetít a felek között, és az eljárás célja a felek közötti kommunikáció megkönnyítése, illetve a felek konszenzusát tartalmazó megállapodás megkötése. A közvetítés a minnesotai kerületi bíróságokra vonatkozó eljárásrend meghatározása szerint *„olyan eljárás, melynek során egy semleges [személy] elősegíti a felek közötti kommunikációt és a közvetlen tárgyalást a jogvitában részes felek önkéntes döntéshozatalának ösztönzése érdekében”*.<sup>33</sup> Amennyiben nem kerül sor megállapodás megkötésére, akkor is a felek közötti kapcsolat javulása várható az eljárástól, továbbá a felek haladása a vitás helyzet megoldása felé. Fontos ismérv, hogy a mediátor nem hozhat döntést az eljárás során, és szerepe rendkívül összetett.<sup>34</sup>

Hibrid eljárás például a mediáció-arbitráció vagy arbitráció-mediáció, mely során a mediátor ún. tanácsadó választottbíróként jár el, és a felek számára az eljárás során egyértelművé válik a választottbíróági döntés várható tartalma, aminek ismeretében jobban érdekeltté válnak a felek a

---

<sup>30</sup> General Rules of Practice for the District Courts Minnesota (1992) Rule 114.02. (b)(2)-(3)

<sup>31</sup> Shell 2018. 6., a szerző saját fordítása.

<sup>32</sup> Gyulavári – Halmos – Kártyás – Krajecz – Petri 2023. 41.

<sup>33</sup> General Rules of Practice for the District Courts Minnesota (1992) Rule 114.02. (c)(1), a szerző saját fordítása.

<sup>34</sup> Moore 2003. 68–69.



számukra kedvezőbb megállapodás megkötésében.<sup>35</sup> Érdekeség, hogy az MKTVSZ döntőbíráskodási modelljében is megfigyelhető a felek megegyezését elősegítő eljárásrend, tekintettel arra, hogy: *„A döntőbíró eljárása során törekszik arra, hogy a felek a kollektív munkaügyi érdekvitát megegyezés útján rendezzék. Ha a megegyezésre nincs lehetőség, úgy [...] meghallgatása után határozattal eldönti a vitát.”*<sup>36</sup>

### 3.2. A választottbíráskodás fogalma

A választottbíráskodás a fenti csoportosítás alapján olyan ítélező eljárásnak tekintendő, melyben az adott ügyben semleges harmadik személy vagy testület a felek és/vagy ügyvédek által előadottak és a benyújtott bizonyítékok mérlegelésével hozza meg az ítéletét, mely a felek megállapodása alapján lehet kötelező vagy nem kötelező érvényű.<sup>37</sup> A választottbíráskodási modell nagy előnye, hogy az eljárási szabályok rendkívül sokfélék lehetnek (függően az adott bíróság, szakmai szervezet eljárásrendjétől), melyek közül a felek választhatnak a választottbíráskodási kikötés, azaz az alávetési klauzula alkalmazásakor. Egyes szerzők szerint legrövidebben összefoglalva az arbitráció valójában *„egy szerződéses eljárás”*,<sup>38</sup> amelynek alkalmazásakor a felek önkéntesen választják a választottbíráskodást, kivéve azokat az eseteket, amikor jogszabályi előírás alapján a közöttük lévő jogvita rendezésére kötelező a választottbíráskodás előtti eljárás igénybevétele.<sup>39</sup>

Jogosan vetődik fel a kérdés, hogy beszélhetünk-e valódi, kényszerből mentes szerződéses szabadság elvéről olyan szenzitív és aszimmetrikus viszonyrendszerben, mint a munkajogviszony? Colvin szerint míg kollektív jogvita esetén a szakszervezet egyenrangú félként tud részt venni az eljárásban, addig individuális jogvita esetén a munkavállalók kiszolgáltatottabbak a munkáltatóval szemben. Ennek okai például a következők:

(1) a választottbíráskodási kikötést és így az eljárásrendet is a munkáltató határozza meg lényegében „egyoldalúan” (például kizárólag ő jelölheti ki a választottbíráskodót);

(2) a munkáltató gyakran kötelező választottbíráskodási klauzulát alkalmaz, mellyel Colvin szerint sérülhetnek a munkavállaló –

<sup>35</sup> Nolan-Haley 2021. 316-318.

<sup>36</sup> A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe. III. rész 6. pont (2) bekezdés, [https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz\\_kodex.pdf](https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf) (2024.04.20.)

<sup>37</sup> General Rules of Practice for the District Courts Minnesota (1992) Rule 114.02. (a)(1)

<sup>38</sup> Nolan – Bales 2022. 13. A szerző saját fordítása.

<sup>39</sup> Uo. A kötelező választottbíráskodás például elterjedt az Amerikai Egyesült Államokban a vasúti-és légi közlekedésben foglalkoztatott munkavállalók esetében.

munkaszerződésben szabályozott kérdéseken túlmutató – törvényi garanciákkal védett jogai azzal, hogy elesik a bíróság előtti jogérvényesítéstől (például: diszkriminációtilalom, fogyatékossgal élő munkavállalók védelmét szolgáló jogok, szülési és betegszabadsághoz való jog);

(3) a munkalehetőség elvesztésének reális félelme miatt az egyszerű munkavállaló ténylegesen nincsen alkupozícióban; valamint

(4) amennyiben az eljárásra valóban sor kerül, akkor a munkáltató sokkal több tapasztalattal rendelkezik a választottbírósi eljárás vonatkozásában (ún. újrajátszási hatás), mint az „elsőbálozó” munkavállaló.<sup>40</sup>

Erre tekintettel nem meglepő, hogy arbitráció a munkajogban eredetileg a kollektív szerződés megszegéséből eredő jogviták megoldására terjedt el az Amerikai Egyesült Államokban.<sup>41</sup> A kötelező választottbíráskodás az egyéni jogvitákban az 1980-as években lezajlott választottbíráskodási reformok után terebélyesedett ki, különösen miután az Amerikai Legfelsőbb Bíróság elsőként 1991-ben érvényt szerzett egy kötelező választottbírósi klauzula alkalmazásának.<sup>42</sup>

Összehasonlításképpen az amerikai gyakorlattal, a magyar döntőbíráskodás meghatározása egyértelműen szűkebb: *„[a] döntőbíráskodás a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan vitarendezési eljárás, amely során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt. A döntőbíró határozata a felekre kötelező.”*<sup>43</sup> Vagy az MKDSZ működése során alkalmazott definíció szerint: *„a döntőbíró az Mt-ben kapott felhatalmazás alapján [...] végleges döntést hoz”*.<sup>44</sup> A definíciók alapján jól látható a magyar rendszer azon sajátossága, hogy a döntőbíráskodás szinte kizárólag a kollektív érdekviták területén alkalmazandó, valamint, hogy a döntőbírói eljárás végén kötelező döntés születik, nem kötelező erejű ajánlás kibocsátására nincsen lehetőség.

<sup>40</sup> Colvin 2018. 2-4. Colvin 2017-es kutatásában a magánszféra munkáltatóit vizsgálta kérdőíves módszertannal, akiknél nem működött szakszervezet, melyre 627 válasz érkezett (a továbbiakban: Colvin-kutatás), lásd: <https://files.epi.org/pdf/144131.pdf> (2024.04.19.). A kötelező választottbíráskodás vezető szerepét több szerző is megkérdőjelezi. Lásd Lipsky – Lamare– Maffie 2014. 138., Bingham [Amsler] 2021. 276.

<sup>41</sup> Uo., Rézler Gyula Mediációs Intézet 2008. 34.

<sup>42</sup> Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corporation, 500 U.S. 20 (1991) ügy, Colvin 2018. 3.

<sup>43</sup> A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe. III. rész 6. pont (1) bekezdés

<sup>44</sup> Országos Érdekegyeztető Tanács Tájékoztatója: a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata V. (D) pont (hatályállapot: 2005.06.27.), ezen idézet vonatkozásában az Mt. alatt a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) értendő.

## 4. Az arbitráció főbb ismérvei és az eljárás menete

### 4.1 A választottbírói kikötés

Amint jelen tanulmány bevezető részében ismertetett arbitrációs záradékban láthattuk, a választottbírói kikötés a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés olyan rendelkezése, melynek alapján a felek a közöttük lévő megállapodás értelmezésével vagy alkalmazásával kapcsolatos vita esetén választottbírói eljárás lefolytatásában egyeznek meg.<sup>45</sup> Tekintettel arra, hogy „a helyesen megírt vitarendezési záradék a hatékony vitarendezési eljárás alapja”<sup>46</sup>, és a választottbírói kikötés tartalma önmagában meghatározza az eljárás későbbi szabályait, így szükséges a választottbírói kikötésben részletesen meghatározni legalább a következőket:

- a választottbíró elé utalt tárgykör terjedelme, a választottbíró hatáskörének terjedelme;
- a felek kötelezettségei és jogai (például a megelőző eljárás kimerítésére, határidőkre vonatkozóan);
- a választottbírói eljárás megindítása;
- a választottbíró vagy választottbírói testület kijelölésének rendje;
- a felek, tanúk, szakértők, az eljárásban érdekelt meghallgatásának helye, ideje, módja (például a meghallgatás történhet-e online platformon), a folytatólagos tárgyalás lehetősége;
- a bizonyítási eljárásrend;
- az eljárást lezáró döntés meghozatalának határideje; a döntés elleni fellebbezés / bírósági felülvizsgálat lehetősége;
- az eljárás költségeinek, a választottbíró vagy választottbírói testület díjazásának viselése; valamint a
- kézbesítési szabályok kijelölése a felek között.<sup>47</sup>

A gyakorlatban ritkán kerül sor ilyen részletes választottbírói klauzula alkalmazására, és a felek gyakran a választott szakmai szervezet eljárásrendjében meghatározott „mintaklauzulát” alkalmazzák az értelmezési nehézségek és az esetleges eljárási akadályok kiküszöbölése miatt.<sup>48</sup>

Az lehetne az előfeltevésünk, hogy a választottbíró elé utalt tárgykör terjedelme és a választottbíró hatáskörének terjedelme, az eljárásrend egy

<sup>45</sup> Nolan – Bales 2022. 14.

<sup>46</sup> American Arbitration Association 2024a, <https://www.adr.org/Clauses> (2024.04.21.), a szerző saját fordítása.

<sup>47</sup> Uo. 14-16.

<sup>48</sup> Például lásd American Arbitration Association 2024a.

választottbírói klauzula alapján könnyen eldönthető. Nézzük meg, hogy mely esetekben lesz alkalmazandó a következő arbitrációs záradék:

A munkavállaló és a munkáltató megállapodik, hogy a közöttük létrejött munkaszerződésből eredő bármely jogvita esetén, a felek kötelesek először a konfliktus felmerülésétől számított 2 hónapon belül írásban a munkáltatónál elérhető belső vitarendezési eljárást kezdeményezni, és amennyiben a belső vitarendezési eljárás lezárását követően a felek nem tudják a jogvitát békésen rendezni, akkor a felek a következő tárgykörökben választottbírói eljárásnak vetik alá magukat az Amerikai Választottbírói Szövetség előtt: (a) munkabérrel és juttatásokkal kapcsolatos bármely jogvita; (b) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos bármely jogvita.<sup>49</sup>

Álláspontom szerint a fenti választottbírói kikötés értelmezésénél több kérdés is felmerülhet. Elsődleges értelmezés alapján a felek akarata arra irányult, hogy a közöttük felmerülő jogvitákat a munkáltatói belső vitarendezési eljárásban megoldják, és általános jelleggel a tárgyalások sikertelensége esetén a klasszikus bírói utat kötötték ki, kivéve a munkabérrel és a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogviták rendezését. De vajon abszolút eljárási akadályt jelent-e a választottbírói eljárás megindításakor, ha a munkavállaló saját magának felróható okból késlekedik az előzetes eljárás megindításával és a kikötésben szereplő 2 hónapos határidőt bizonyítottan túllépi, vagy ha a munkáltató csak „papíron” biztosítja a belső vitarendezési rendszert, de az ahhoz történő tényleges hozzáférhetőség nem biztosított a munkavállaló számára. Alkalmazható-e a fenti kikötés behívás alapján munkavégzést vállaló munkavállaló esetében, aki arra gyanakszik, hogy diszkriminatív okokból havonta egyre kevesebb órára osztják be dolgozni, ami közvetett módon kihatással van a munkabérének összegére is.<sup>50</sup> Továbbá nincs egyértelműen meghatározva, hogy az Amerikai Választottbírói Szövetség előtt igénybe vehető eljárások közül az egyéni jogvitákban pontosan melyiket kívánták kikötni a felek (például: alapeljárás vagy gyorsított eljárás amennyiben ez elérhető; kötelező vagy önkéntes a választottbírói eljárás megindítása, kötelező vagy nem kötelező erejű döntést hoz a választottbíró?).<sup>51</sup> Fontos kiemelni, hogy az egyéni és a kollektív jogviták esetén a szakmai szervezetek esetén az eljárásrend teljesen elkülönül, erre tekintettel kollektív szerződésből eredő jogviták elbírálása során kizárt az egyéni jogvitákra vonatkozó szabályzat alkalmazása.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Hasonló példa: Moffitt – Schneider 2008. 173.

<sup>50</sup> Uo. 174.

<sup>51</sup> American Arbitration Association 2023. 8.

<sup>52</sup> Uo. 9.

A fenti választottbírói kikötéshez feltett „elbizonytalanító” kérdések előrevetítették azt a problémakört, vajon egy adott választottbírói kikötés alapján lefolytatható-e a konkrét jogvita/érdekvita megoldására a választottbírói eljárás? Ezt dönti el az ún. anyagi jogi elbírálhatóság/hatály (ún. *substantial arbitrability*) vizsgálata, azaz, hogy a választottbírói kikötés ténylegesen az adott ügyre is alkalmazandó-e vagy sem, továbbá az eljárásjogi elbírálhatóság/hatály (ún. *procedural arbitrability*) vizsgálata, mely alapján eldöntendő, hogy a kérelmező fél teljesítette-e a választottbírói eljárás megindításához szükséges megelőző eljárási feltételeket?<sup>53</sup> További kérdésként merült fel az amerikai gyakorlatban, hogy ezen kérdések vizsgálatára a bíróságnak vagy az eljáró választottbírói/választottbírói testületnek van-e hatásköre?<sup>54</sup>

Az amerikai Legfelsőbb Bíróság több ítéletében is állásfoglalt e tárgykörben, melyek közül a leghíresebb az ún. *Steelworkers Trilogy*<sup>55</sup>, mely három ügyet foglalt magában.

Az első ügyben egy balesetet szenvedett munkavállaló – akinek maradandó fogyatékosságára tekintettel abba kellett hagyni a munkát – élt kártérítési igénnyel a munkáltató ellen. Ennek alapján a szakszervezet később panaszeljárást indított arra hivatkozással, hogy a munkavállaló képes lett volna a munkavégzésre. A kerületi bíróság nyilvánvalóan alaptalannak minősítette a kérelmet, és megállapította, hogy ez az ügy tárgyát tekintve nem tartozik a kollektív szerződés választottbírói kikötésének hatálya alá. Ezzel szemben a Legfelsőbb Bíróság az ítéletében kimondta, hogy amennyiben a felek a választottbírói kikötést minden jogvitára, minden szerződési rendelkezés értelmezésére és alkalmazására irányadónak tekintették, akkor a bíróságnak anyagi jogi értelemben alaptalan igények esetében sincs hatásköre arra, hogy a választottbírói kikötés hatályát szűkítse és megtagadja az általa nem kívánt panaszok előterjesztését.<sup>56</sup>

A második ügyben a tág választottbírói kikötés ellenére a kikötés olyan megszorítást tartalmazott, hogy a szigorúan az ügyvezetés hatáskörébe tartozó ügyek esetén a rendelkezés kizárta a választottbírói eljárás lefolytatását. Erre tekintettel a munkáltató azzal érvelt, hogy a munkák kiszervezése harmadik személyekre az ügyvezetés kizárólagos hatáskörébe tartozik, így a kiszervezést a szakszervezet választottbírói eljárás előtt nem támadhatja meg. Ezt az alsóbb-fokú szövetségi bíróság elfogadta. A döntést azonban a Legfelsőbb Bíróság megváltoztatta, és kimondta, hogy (1) tekintettel arra, hogy a kollektív jog- és érdekviták esetén a választottbírói eljárás valójában a sztrájkot és a munkabeszüntetést váltja ki, ezáltal jelentős, társadalmi haszna van, a választottbírói kikötést kétség esetén az eljárás lefolytatásának javára kell értelmezni, és az eljárás alóli kivételeket a feleknek egyértelműen kell meghatározni, továbbá (2) amennyiben a felek felruházzák hatáskörrel a

<sup>53</sup> Nolan – Bales 2022. 140-141.

<sup>54</sup> Uo., Moffitt – Schneider 2008. 171.

<sup>55</sup> United Steelworkers v. American Mfg. Co., 363 U.S. 564 (1960) (a továbbiakban: első ügy), United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574 (1960) (a továbbiakban: második ügy), United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960) (a továbbiakban: harmadik ügy)

<sup>56</sup> Nolan – Bales 2022. 138-139.

választottbíró, akkor nem szükséges, hogy az anyagi jogi hatály, elbírálhatóság vizsgálatát a bíróság végezze el.<sup>57</sup>

Ennek megfelelő felhatalmazó rendelkezést azonosíthatunk az Amerikai Választottbírói Szövetség kollektív és egyéni munkajogi jog- és érdekvitákban alkalmazandó eljárási szabályzataiban is a következők szerint: „*a választottbíró jogosult a saját hatásköréről dönten, ideértve a választottbírói eljárásra vonatkozó megállapodás létezésére, hatályosságára vagy érvényességére vonatkozó kifogások [elbírálását] is*”.<sup>58</sup> Amint látható, ez a klauzula nem tesz különbséget az anyagi jogi elbírálhatóság/hatály és az eljárásjogi elbírálhatóság között, mindkettő vizsgálatára a választottbíró jelöli ki. Ennek oka, hogy a *Steelworkers Trilogy* ügyeket követően a Legfelsőbb Bíróság deklarálta, hogy egyértelműen a választottbírónak kell azt megvizsgálnia, hogy a kérelmező fél teljesítette-e a választottbírói eljárás megindításához szükséges megelőző eljárási feltételeket.<sup>59</sup>

Álláspontom szerint a fenti ügyek rendszertani szempontból meghatározó jelentőségűek, mert egyértelműen kivonták a választottbíráskodás intézményét a bírósági szervezetrendszer „gyámsága” alól, és a választottbíró ezen ügyekben szakmailag képzetebbeknek minősítették, mint az esetleg eljáró bírót. A *Justice Douglas*-féle megközelítést azonban többen támadták, például *Paul Hays* szerint a kijelölt választottbíró is hasonló képességekkel és készségekkel rendelkezik, mint a bíró, így nem látta alátámasztottnak a Legfelsőbb Bíróság azon törekvését, hogy a hatásköri szabályok meghatározásával a választottbírói dominanciát erősítse.<sup>60</sup> A jelen alfejezet megállapításai segítséget nyújtanak a későbbiekben a magyar döntőbíráskodási rendszer elemzésénél, továbbá az intézményi reformok esetleges kidolgozásánál.

Összehasonlításképpen látható, hogy a magyar döntőbíráskodási modellbe is beépítették a hatásköri kérdések vizsgálatát, különösképpen arra tekintettel, hogy az MKDSZ-nél, MKTVSZ-nél igénybevehető eljárásokat (pl. közvetítés, tanácsadás) nem különítették el minden esetben szigorúan egymástól. Az MKDSZ eljárási szabályzata szerint például az

<sup>57</sup> Uo. 139-141. A harmadik ügyben a hatásköri vita olyan kontextusban merült fel, vajon jogosult-e a bíróság a választottbírói eljárásban az értelmezésre kerülő szerződés tartalmát a választottbírótól eltérően értelmezni? Ezt az ügyet a döntés elleni jogorvoslati lehetőségek és a bíróság felülvizsgálati jogkörénél fogom részletesebben kifejteni.

<sup>58</sup> American Arbitration Association: 2024b. Rule 3(a), American Arbitration Association: 2023. Rule 6(a).

<sup>59</sup> John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964), Nolan – Bales 2022. 140., Hatásköri megosztásról szóló hasonló ügy beruházási szerződés vonatkozásában: *Howsam v. Dean Writter Reynolds, Inc.*, 537 U.S. 79 (2002), *Moffitt – Schneider* 2008. 171.

<sup>60</sup> Nolan – Bales 2022. 142.

MKDSZ vezetője köteles volt a beérkezett kérelmeket megvizsgálni, hogy az MKDSZ-nek van-e hatásköre, továbbá illetékessége eljárni a vita rendezésében (például döntőbíró vagy közvetítőt ajánlani), és amennyiben nem rendelkezett hatáskörrel, akkor fel kellett hívnia a felek figyelmét a munkaügyi perre, mint klasszikus vitarendezési módra.<sup>61</sup> Jelzésértékű, hogy *„[bár] nem tartozik az MKDSZ formális hatáskörébe, [...] a megkeresések között feltűnően sok az egyéni jogvita rendezése iránti kérés is”*<sup>62</sup>, amely ügyekben azonban az MKDSZ nem rendelkezett hatáskörrel. A megkeresések nagy száma tehát alátámasztja az alternatív vitarendezési eljárások iránti társadalmi igényt az individuális jogviták területén is. Az MKDSZ eljárásának igénybevételéhez továbbá a feleknek döntőbíráskodás esetén ún. alávetési nyilatkozatot kellett tenniük, mellyel elismerték a közösen kiválasztott személy illetékességét a vitájuk rendezésében.<sup>63</sup>

Az MKTVSZ működése során az MKDSZ eljárásához képest hasonló módon, az országos szakmai főkoordinátor hozott döntést a hatásköri, illetve illetékességi ütközések esetén, és a felek alapvetően szabadon választhattak az MKTVSZ által igénybe vehető eljárások között, kivéve, *„amennyiben a felek között az eljárás megindulása előtt már hatályba lépett megállapodás rendezi valamely vitarendezési eljárás szabályait, úgy jelen Kódex szabályait azzal összhangban kell alkalmazni”*<sup>64</sup>.

#### 4.2 A választottbíráskodás ismérvei eljárási példákkal

Felmerül a kérdés, hogy ha már a választottbírói klauzula megfogalmazása, továbbá az eljárás megindítása is kihívás elé állítja a feleket, akkor mi lehet az oka a választottbírói mint intézményrendszer elterjedésének az Amerikai Egyesült Államokban, továbbá világszinten is?

Amint az előző fejezetben is kiemeltük, a választottbíráskodás az ítélező típusú alternatív vitarendezési eljárások közé tartozik, azaz egyszerre birtokolja a peres eljárásra vonatkozó előnyöket és az alternatív vitarendezési módok által biztosított garanciákat a következők szerint:

- a felek álláspontja nem közelíthető egymáshoz a tények és az ügy jogi megítéléséről, és a felek nem tudnak egymással hatékonyan tárgyalni, de mégis a peres eljáráshoz képest számos eljárási altípus közül választhatnak;

<sup>61</sup> Országos Érdekegyeztető Tanács Tájékoztatója: a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata IV. A. pont második fordulat

<sup>62</sup> Rézler Gyula Mediációs Intézet 2008. 67.

<sup>63</sup> Országos Érdekegyeztető Tanács Tájékoztatója: a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata III. A. 7. pont

<sup>64</sup> A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe 2. (2) bekezdés, II. rész 3. (1) bekezdés

- a felek igénybe tudják venni a formális eljárásra vonatkozó biztosítékokat (például: határidők, adott fórumrendszer, eljárásrend, bizonyítékok értékelése);

- a végső döntést semleges harmadik személy vagy testület esetén személyek hozzák meg, így a felek szabadulni tudnak a megállapodási kényszertől, illetve a döntéshozás felelősségétől (amire például nincs lehetőség közvetítői eljárás esetén, ahol a felek az ügy urai);

- az eljárásban akár teljes kártérítési összeg is megítélhető, az igényérvényesítés nem szűkített a peres eljáráshoz képest (nem szükséges például a mediáció során a felek által gyakran használt „*oszd meg a különbséget*”<sup>65</sup> elv alkalmazása);

- a döntés bírósági felülvizsgálatára is van lehetőség (bár ez szűkkörű és elsősorban a súlyos eljárási hibák orvoslására terjed ki);

- egy-egy döntés precedenst teremthet az adott munkahelyi kultúrában a jövőre nézve is;

- az eljárás időtartama rövidebb és költségvonzata kisebb a peres eljáráshoz viszonyítva.<sup>66</sup>

Természetesen a választottbírói eljárás megítélése sem fekete-fehér. Egyes szerzői vélemények szerint például *„[a] választottbírói eljárás ugyanolyan fárasztó, mint a pereskedés. A másik fél a választottbíráskodást az eljárás elhúzására használhatja. Több mint hat hónapig is eltarthat pusztán a választottbírói testületben való megállapodás. [...] Az eljárás tele van visszaélési lehetőségekkel.”*<sup>67</sup>

A fenti szempontok összevetése érdekében vizsgáljuk meg az alábbi táblázat segítségével az Amerikai Választottbírói Szövetség kollektív jog- és érdekvitákban alkalmazandó eljárásrendjét (1) az alapeljárás és (2) gyorsított eljárás tekintetében.<sup>68</sup>

<sup>65</sup> Thompson 2014. 72., a szerző saját fordítása.

<sup>66</sup> Sander – Rozdeiczer 2005. 392-400., Moffitt-Schneider 2008. 208.

<sup>67</sup> Lipsky – Seeber 1998. 25., idézi: Lipsky – Lamare– Maffie 2014. 140.

<sup>68</sup> Megjegyzendő, hogy a kollektív jog- és érdekvitákban a választottbírói eljárást gyakran belső panasz eljárás előzi meg, ami miatt a panasz eredeti benyújtása és a választottbírói testület kijelölése iránti kérelem benyújtása között akár átlagosan 105 nap is eltelhet, lásd: Nolan-Bales 2022. 54.



Ábra 1: A kollektív munkaügyi vitákban alkalmazandó eljárásrendek fő ismérvei az Amerikai Választottbírószövetségnél

Eljárási szakasz	Alapeljárás	Gyorsított eljárás
Az eljárás megindítása	Közvetlenül a másik félnél vagy a Szövetség regionális irodájánál arbitrációs záradék esetén vagy a felek közös kérelmére.	Nincs speciális rendelkezés
Az ellenérdekű fél válaszirata	A kérelem kézbesítését követően 10 napon belül terjesztheti elő a válasziratát, e határidő késedelmes teljesítése az eljárás lefolytatására nincsen halasztó hatállyal.	Nincs speciális rendelkezés
A választottbíró kijelölése, száma	A felek – pl. amennyiben előre nem egyeztek meg a választottbíró személyéről – akkor a Szövetség a listájáról 10 napon belül a preferenciájuk megküldése után a Szövetség jelöli ki; A választottbírók száma főszabály szerint egy, kivéve, ha a felek eltérően állapodtak meg.	A Szövetség közvetlenül jelöl ki egy választottbíró.
Meghallgatás rendje	Felek megállapodása alapján, vagy a választottbíró jelöli ki, legalább 5 napos tárgyalási időköz, főszabály szerint zárt ülés, másik fél részvétele nélkül is megtartható, de ebben az esetben is bizonyítékot szükséges előterjeszteni, a berekesztett tárgyalás újra megnyitható.	A választottbíró jelöli ki a helyét és idejét, legalább 24 órás tárgyalási időközzel, főszabály szerint 1 napon belül.
Döntés formája és meghozatala	Főszabály szerint a meghallgatás lezárását követő 30 napon belül írásban vagy elektronikus aláírással ellátva.	Főszabály szerint a meghallgatás lezárását követő 7 napon belül.
Költségviselés <sup>69</sup>	Eljárás megindításának a díja: \$375 felenként. Választottbíró díjazása főszabály szerint egyenlő mértékben; Tárgyalóhelyiség bérleti díja	Eljárás megindításának díja: \$ 150-175 felenként; egyéb költségekről nincs speciális szabály

Saját készítésű táblázat az American Arbitration Association: 2024b. Rule 5-7, 10, 17, 21, 26, 36-37, Rule E2, E5, E7, E9 alapján

Érdekesség, hogy egyszerűbb megítélésű ügyekben a feleknek van lehetősége a gyorsított eljárásnál is rövidebb, ún. villám vitarendezési

<sup>69</sup> A választottbírószövetségi eljárás feleket terhelő összköltsége természetesen attól is függ, hogy egyénileg milyen szolgáltatást vettek igénybe a felek (például jogi képviselő díja, bizonyítási költségek stb.), lásd: uo. 53.

eljárás (*rapid resolve procedure*) igénybevételére, melynek során egyidejűleg három ügyben terjeszthető elő panasz egy kérelemben. Ekkor azonos választottbíró jár el az ügyekben, és mindhárom ügy tárgyalását egy napon tartják. A meghallgatást követően 48 órán belül a választottbíró írásban ún. rövid ítéletet (*one-paragraph decision*) hoz. Az eljárás összköltsége felenként (ideértve az eljárás megindításának a díját és a választottbíró díjazását is) 750 dollár.<sup>70</sup>

A költségek teljesebb körűbb áttekintéséhez érdemes megvizsgálni, vajon mennyi lehet egy választottbíró átlagos megbízási díja? Az amerikai Munkaügyi Statisztikai Hivatal nyilvántartása szerint a választottbírók, mediátorok és békéltetők országos éves medián bére \$71.540 volt 2023 májusában, melyből az alsó 10% kevesebbet keresett, mint \$35.960, míg a felső 10% pedig többet, mint \$152.730.<sup>71</sup> Rothman szerint az egyes szakmai szervezetek díjszabása nehezen hasonlítható össze, mert általában az adott szakmai szervezetnél kijelölhető választottbírók átlagárai csak az eljárás megindítását követően válnak elérhetővé. 2017-ben a gyakorlati tapasztalatok alapján az Amerikai Választottbírói Szövetségnél egy választottbíró óradíja \$300 – \$1150, a JAMS-nál a \$400-tól egészen a \$15.000 napidíj között alakult, míg az ADR Services választottbírói díjszabása óránként \$400 – \$875 közötti tartományban mozgott, ami természetesen az egyéni tapasztalattól is függ, a nyugalmazott bírók óradíjai például a felső kategóriába tartoznak.<sup>72</sup>

Mi lehet ennek az oka? Álláspontom szerint ennek egyik oka, hogy a választottbírói eljárás egyes eljárás szakaszai (például tárgyalástartás, bizonyítási eljárás, döntés meghozatala) erőteljes hasonlóságot mutatnak a peres eljárás szakaszaival, így egy nyugalmazott bíróban jobban bízhatnak a felek. Például bizonyítási eljárás esetén az eljárást kezdeményező félnek, tehát kollektív munkaügyi vitákban legtöbb esetben a szakszervezetnek, szükséges először előadnia az állításait és bizonyítékokkal meggyőznie a választottbírókat, kivéve a munkavállalót érintő fegyelmi és a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyekben, ahol a bizonyítási teher a munkáltatót terheli.<sup>73</sup> Egyes kritikai vélemények szerint a bizonyítási teher megosztásának oka, hogy ezzel kívánják elősegíteni a szakszervezet ügynyertességi arányának növekedését, míg Shulman, a Yale Law School korábbi dékánja szerint ez csak „szokás kérdése”.<sup>74</sup> A választottbíró diszkrecionális jogkörével további bizonyítást rendelhet el,

<sup>70</sup> Uo. Rule O3

<sup>71</sup> Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Occupational Outlook Handbook, Arbitrators, Mediators, and Conciliators, <https://www.bls.gov/ooh/legal/arbitrators-mediators-and-conciliators.htm> (2024.04.23.)

<sup>72</sup> Rothman 2017. 8.

<sup>73</sup> Nolan – Bales 2022. 47.

<sup>74</sup> Uo.

továbbá irányíthatja a feleket, hogy előadásukat az ügy szempontjából releváns kérdésekben tegyék meg, ezzel gyorsítva az eljárást, valamint a bizonyítékok törvényességét, relevanciáját és súlyát.<sup>75</sup> Gyakran az eljárásban tanúk meghallgatására is sor kerül az okirati bizonyítás mellett, amikor például a tanúk szavahihetőségét is értékelnie kell a választottbírónak.

Például hogyan értékelnénk a következő mintaesetet?<sup>76</sup>

A betegápolóként dolgozó munkavállaló ellen fegyelmi eljárást indított a munkáltató, melynek eredményeképpen egy hétre felfüggesztették a munkavállalót. A munkáltató érvei szerint a munkavállaló (i) megtagadta a közvetlen felettese utasítását, és (ii) veszélyeztette a beteg testi épségét azzal, hogy hátfájdalmaira tekintettel visszautasította egy beteg egyedüli, kizárólagos szállítását, valamint mozgását, majd a beteget teljesen magatehetetlen állapotban magára hagyta. A szakszervezet szerint a munkavállaló hátfájdalmai ismertek voltak a munkáltató előtt, ennek ellenére a munkavállaló olyan utasítást kapott, hogy köteles a beteget kizárólagosan egyedül szállítani, amelynek egyik valós oka vélhetően az volt, hogy a munkavállaló szakszervezeti képviselőként is eljár, azaz a munkáltató szemében bajkeverő volt, és csak az ürügyet kereste a megbüntetésére. A meghallgatás során a munkavállaló közvetlen felettese arra a kérdésre, hogy ellenséges viszonyban állt-e a munkavállalóval a szakszervezetben betöltött szerepe miatt, úgy vallott, hogy *„tudja, valóban nem szeretem a szakszervezeteket, de tényleg nem tennék semmilyen jogszerűtlen cselekedetet, hogy beavatkozzak a [működésükbe]”*<sup>77</sup>. Ez a kijelentés meggyőzően hangzik egészen addig, ameddig később túlzó hangnemben meg nem osztja álláspontját arról, hogy a beosztottjának a *„munkaviszonyát meg kell szüntetni”*.<sup>78</sup>

Fontos kiemelni, hogy a választottbíró feladata az, hogy *„értelmezze és alkalmazza a felek közötti megállapodást”*<sup>79</sup>. Összehasonlításképpen a bírói funkcióval, a választottbíró speciális képessége különösképpen abból fakad, hogy a felek közötti megállapodást az adott iparágban szokásos gyakorlat szerint is kell értelmeznie (*„in the law of the shop”*). A felek nem szükségszerűen az adott helyzetre a tagállami és szövetségi jogrendszer szerinti generális jogi döntés (*„in the law of the land”*) kinyilatkoztatását várják, mint a bírósági határozatban. Ennek megfelelően például a választottbírónak nincs generális hatásköre arra, hogy külső jogi elemeket emeljen be a döntéshozatalába.<sup>80</sup>

<sup>75</sup> American Arbitration Association: 2024b. Rule 25., Rule 27.

<sup>76</sup> Pennsylvania State University Department of Labor Studies and Employment Relations – National Academy of Arbitrators 2012.

<sup>77</sup> Uo. 14:36 – 14:49, a szerző saját fordítása.

<sup>78</sup> Uo. 18:42, a szerző saját fordítása.

<sup>79</sup> Nolan-Bales 2022. 269.

<sup>80</sup> Uo. 191.

E nézőpont szemléltetésére, tekintsük át a *W.R. Grace* ügyet.<sup>81</sup> Ebben az ügyben az Egyenlő Foglalkoztatási Esélyek Bizottsága (EEOC) mint az Amerikai Egyesült Államokban a megkülönböztetést tiltó szövetségi törvények végrehajtásért felelős szerv indított eljárást a munkáltatóval szemben a női és a fekete munkavállalókat érintő állítólagos munkahelyi diszkrimináció miatt. Ebben az eljárásban a munkáltató olyan végrehajtható egyezségi megállapodást kötött, mely ellentétes volt a munkáltatónál érvényes kollektív szerződés szenioritásra vonatkozó rendelkezéseivel, és bírósági végzéssel is rendelkezett, mely kimondta, hogy az egyezségben foglalt speciális szabályok alkalmazandók a kollektív szerződés érintett kikötései helyett. A munkáltatóval szemben több panaszos is indított választottbírói eljárást, melyek közül az egyik ügyben a választottbíró elutasította a kérelmet tekintettel arra, hogy a munkáltató jóhiszeműen, a bírósági végzésben foglaltaknak megfelelően járt el. Ezzel szemben a munkáltató ellen indított másik hasonló ügyben az eljáró választottbíró megállapította, hogy felek jogviszonyára a kollektív szerződés alkalmazandó, azaz a munkáltatónak a kollektív szerződés rendelkezései szerint kellett volna eljárnia, és a bírósági végzésben foglaltak nem mentesítik a munkáltatót a szerződésszegés jogkövetkezményei alól. Ezt az értelmezést a Legfelsőbb Bíróság is jóváhagyta.

További fontos különbségként azonosítható a peres eljáráshoz képest, hogy a *stare decisis* elv a választottbírói eljárásban nem érvényesül, tehát a választottbíró nem köti más választottbíró hasonló ügyben hozott korábbi ítélete és az ítéletének az indokolása még abban az esetben sem, ha az eljárásban az ügy tárgya, a felek és a vita tárgyát képező szerződés azonos.<sup>82</sup>

Az eljárási kérdések végső állomásaként érdemes megvizsgálni, milyen jogorvoslattal élhetnek a felek a választottbíró döntése ellen? Az általános kiindulópont az, hogy a jogalkotói cél alapvetően a választottbírói ítéletek véglegessége, annak végrehajthatósága. Emiatt a fórumrendszer szűkebb jogorvoslati lehetőségeket biztosít a peres eljáráshoz viszonyítva, fenntartva a bírósági felülvizsgálati jogkört a súlyos anyagi jogi és eljárásjogi jogsértések esetére.<sup>83</sup> A már korábban hivatkozott *Steelworkers Trilogy* harmadik ügyben az volt a lényeges eljárásjogi kérdés, hogy van-e hatásköre a bíróságnak a kollektív szerződésnek a választottbíró döntésétől vagy/és indokolásától eltérő értelmezésére? A konkrét jogvita olyan választottbírói ítélet érvényesítése során merült fel, mely visszamenőlegesen helyreállította a munkavállalók munkaviszonyát, de nemcsak a munkaszerződés eredeti tartamára, hanem a szerződés megszűnését követő időszakra is, a munkáltató bérfizetési kötelezettségével. A fellebbviteli bíróság azonban megtagadta a választottbírói ítélet azon részének érvényesítését, mely rendelkezések

---

<sup>81</sup> *W.R. Grace & Co. v. Local Union 759, International Union of the United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America*, 461 U.S. 757 (1983).

<sup>82</sup> Nolan – Bales 2022. 174-175., 310-314.

<sup>83</sup> Uo. 203 -205. Példák: vesztegetés, megfélemlítés, szerződésből eredő hatásköri túllépés, választottbírói ítélet meghozatalának elmulasztása.

a szerződés megszűnését követő időtartamra vonatkoztak.<sup>84</sup> A Legfelsőbb Bíróság a fellebbviteli bíróság döntését megváltoztatta, és kimondta, hogy a bíróság nem rendelkezik általános hatáskörrel, hogy újraértelmezze a felek közötti kollektív szerződést, mert ez lényegében elvonná a választottbíró hatáskörét, továbbá ellentétes az önkéntes választottbírói modellel és azzal, hogy a feleket annak igénybevételére ösztönözzék. Ameddig a választottbíró döntése a „*a kollektív szerződésből meríti lényegét*”<sup>85</sup>, addig önmagában például a döntést kiegészítő véleményben foglaltak kétértelműsége – ami esetleg azt sugallja, hogy a választottbíró túllépte a hatáskörét – nem elegendő az ítélet érvénytelenítéséhez. Erre tekintettel a választottbírói ítéletek megtámadását kezdeményező eljárások nagy része sikertelenül zárult, „*1960 és 2001 között a szövetségi bíróságok a választottbírói ítéletek körülbelül 70 %-át helybenhagyták*”.<sup>86</sup>

## 5. A magyar döntőbíráskodási modell

Amint már az előzőekben említettem, a tanácsadásra, a közvetítésre, az egyeztetésre, a békéltetésre, illetve a döntőbíráskodásra a kollektív munkajog területén az MKTVSZ, továbbá az azt megelőzően működő MKDSZ biztosított lehetőséget a felek számára.

Előzményként tekintendő, hogy a régi Mt. bevezette a munkaügyi vitarendezésbe az ún. kötelező egyeztetés intézményét a következők szerint: „*[a] felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősül, amelyet írásba kell foglalni.*”<sup>87</sup>. Továbbá több alternatív vitarendezési eljárást, különösképpen az egyeztetést, a közvetítést, a döntőbíráskodást is nevesítette a törvény. A szabályozási koncepciót azonban számos kritika érte tekintettel arra, hogy a jogalkotó (1) nem egyértelműsítette az eljárástípusok közötti különbségeket és (2) nem nevezte meg az ezen alternatív vitarendezési eljárásokat biztosító intézményt vagy intézményeket sem.<sup>88</sup> Fogalmi pontatlanság például, hogy a régi Mt. a közvetítést kollektív munkaügyi érdekvita esetén rendelte alkalmazni, azonban közvetítés alatt a bekezdés az „*egyeztetés*” megjelölést használta, annak ellenére, hogy a fentiekben kifejtettek szerint

<sup>84</sup> Uo. 141.

<sup>85</sup> Uo. 142.

<sup>86</sup> Uo. 204., a szerző saját fordítása.

<sup>87</sup> Régi Mt. 199. § (5) bekezdés

<sup>88</sup> Régi Mt. 194. § -198. §; 200. § - 202. §, Rézler Mediációs Intézet 2008. 33., 48.

az egyeztetés és a közvetítés az alternatív vitarendezés dogmatikájában nem azonos fogalmak.<sup>89</sup>

Erre tekintettel felmerült az igény egy kijelölt intézmény létrehozása iránt, melynek részletszabályaira több koncepcionális lehetőség is adódott a következők szerint:

- főállású közvetítők és döntőbírók alkalmazása szervezeti listával;
- kizárólag kollektív érdekvitákra vonatkozó komplex szervezetrendszer, különösképpen döntőbíráskodás, közvetítés és békéltetés eszközével; vagy
- kollektív jogvitákra is kiterjedő hatáskörrel rendelkező szerv, fókuszban a békéltetéssel.<sup>90</sup>

A tervezetek közül teljes mértékben egyik sem valósult meg, hanem az MKDSZ keretei között az eljárási szabályok alapján vegyes modell jött létre a következők szerint:

- az MKDSZ elsődlegesen kollektív érdekvitákban járt el, és
- kollektív jogvitákban kizárólag a régi Mt. 199/A. §-a szerinti békéltetési eljárás volt kezdeményezhető.<sup>91</sup>

- az alternatív vitarendezési eljárások igénybevételére önkéntes alapon, azaz a felek alávetési nyilatkozatával volt lehetőség.

A jelen tanulmány szempontjából kiemelt jelentőségű döntőbíráskodás törvényben deklarált kötelező esetei kivételt képeztek az önkéntesség elve alól, amennyiben a felek között a vita

(1) a szakszervezet működésével kapcsolatos adatok, felhívások közzétételével vagy a szakszervezeti helyiséghasználat biztosításával kapcsolatban merült fel; vagy

(2) az üzemi tanács választásának és működési költségeinek mértékére vonatkozott; vagy

(3) az üzemi tanács kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználására, illetve ilyen célú ingatlanok hasznosítására vonatkozó együttdöntési jogát, vagy a munkavédelmi szabályzat kiadásához szükséges egyetértési jogát érintette.<sup>92</sup>

Sajnálatos módon látható, hogy ezen ügycsoportok rendkívül szűk mértékben meghatározottak, ettől álláspontom szerint reálisan nem volt várható a döntőbíráskodás nagyfokú elterjedése. Ezt támasztja alá az MKDSZ korábbi igazgatója, Gulyás Kálmán nyilatkozata is, hogy *„[a]z elmúlt fél év szomorú tapasztalata, hogy a Szolgálat nem tudott mit kezdeni*

<sup>89</sup> Régi Mt. 195. §, Rúzs-Molnár 2005. 116.

<sup>90</sup> Rác 2015. 329., Egyeztetés vonatkozásában a koncepciókat lásd: Rézler Mediációs Intézet 2008. 49-50.

<sup>91</sup> Országos Érdekegyeztető Tanács Tájékoztatója: a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata 4., 6.pont.

<sup>92</sup> Uo. 5. a) pont, régi Mt. 197. §

az Mt-ben rögzített kötelező döntőbíráskodás intézményével<sup>93</sup>, továbbá a Rézler Mediációs Intézet által 2008-ban végzett kutatás eredményei is, mely szerint az MKDSZ addigi 11 éves működése (2007. I. félévig) során 90 közvetítói és/vagy döntőbírói eljárásra és 59 tanácsadás iránti eljárásra került sor, ezekből azonban a döntőbírói eljárások száma elenyésző volt.<sup>94</sup> Ez az eredmény különösképpen annak fényében megdöbbentő, hogy a régi Mt. lehetőséget biztosított arra is, hogy a kollektív munkaügyi vitában a felek a döntőbíró eljárását önkéntesen vegyék igénybe, vagy akár még panel (egyeztető bizottság) létrehozatalára is lehetőségük volt.<sup>95</sup>

Vajon mit tapasztalhatunk az MTVSZ működése során?

Összehasonlításképpen az MKDSZ és az MTVSZ szervezeti modelljét, kiemelendő, hogy „[a]z MTVSZ nem jogutódja és nem is egyfajta *"reinkarnációja"* a korábbi MKDSZ-nek”.<sup>96</sup> Az MTVSZ szervezeti felépítésében fontos szerepet játszott Kun Attila kutatásai alapján az, hogy az MTVSZ hat régiós egységben működött az egész ország területén, és az MTVSZ munkatársainak elsődleges bázisát a jogi egyetemeken működő munkajogi tanszékek elismert szakemberei adták, így erőteljesebben megjelent a munkajogi szemlélet.<sup>97</sup> Az MTVSZ eljárásainak a szakszervezetek, az üzemi tanácsok, a munkáltatók voltak az elsődleges megindítói, hasonlóan az MKDSZ eljárásaihoz. Ebből is következik, hogy az MTVSZ alapvetően a nagyvállalatok, illetve a multinacionális cégek érdekkörében felmerülő konfliktusok, főképpen kollektív érdekviták feloldásában segített, tehát nem bővült ki a hatásköre az egyéni jogvitákkal.

Például a szervezeti honlapjukon közzétett egyik érdekvitában a szakszervezet alacsonynak találta a vezetés által kínált bérfejlesztési összeget, és nyomásgyakorlással élt a munkáltató felé. Az MTVSZ előzetes tanácsadást nyújtott a béralku folyamán, melynek eredményeképpen létrejött a megállapodás a felek között.<sup>98</sup>

Az MTVSZ előtt indított ügytípusok az MTVSZ két működési ciklusában (2016. november – 2019. június és 2019. július – 2021. december között) a következőképpen alakultak: az első időszakban összesen 150 ügy érkezett, amelyből tanácsadás 131 darab volt, 13 alkalommal közvetítésre, 5 alkalommal egyeztetési eljárásra, míg a klasszikusnak számítandó döntőbíráskodási eljárásra sajnálatos módon mindösszesen 1 alkalommal

<sup>93</sup> Idézi Rézler Mediációs Intézet 2008. 36.

<sup>94</sup> Uo. 57-58., 69.

<sup>95</sup> Régi Mt. 196. §

<sup>96</sup> Kun – Szabó 2017. 70.

<sup>97</sup> Kun 2021. 269.

<sup>98</sup> MTVSZ: Esetleírás

<https://www.munkaugyivitarendezes.hu/hirek/MTVSZ%20%C3%89A%20Esetle%C3%ADr%C3%A1s.pdf>  
(2024.04.28.).

került sor. Az MTVSZ második működési ciklusában is 100 felett alakult az ellátott ügyek száma, és továbbra is a tanácsadási eljárást vették igénybe a legtöbbször a felek egészen 2021 decemberéig, amikor is megszűnt a Szolgálat európai uniós projektfinanszírozása.<sup>99</sup>

Tekintettel arra, hogy a fentiek szerint az MTVSZ tagja által nyújtott tanácsadást vették igénybe legtöbbször a felek, vizsgáljuk meg ezen eljárás legfontosabb ismérveit! Ez is fontos különbségként azonosítható az MKDSZ működéséhez képest, ahol a közvetítői eljárás dominált. „*A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve feleknek*”.<sup>100</sup> Ennek keretében például az MTVSZ (1) segítséget nyújtott a vitás ügyben a felek céljaihoz leginkább ajánlott vitarendezési eljárás megtalálásában; (2) véleményezte a kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban vagy egyezségben kikötött vagy a jövőben létrehozni tervezett vitarendezési eljárást; továbbá (3) tanácsot adott a közvetlen tárgyalás útján történő vitarendezéshez; illetve (4) segítséget nyújtott a tényállás objektív rendszerezésében is. A tanácsadásra vonatkozó eljárásra személyesen vagy az MTVSZ által nyújtott elektronikus felületen került sor.<sup>101</sup> Amennyiben áttekintjük a fenti tanácsadási altípusokat, látható, hogy az MTVSZ nemcsak alternatív vitarendezési eljárásokat biztosított a felek számára, hanem egyben ellátta a megfelelő tájékoztatási funkciót is, ami az amerikai rendszerben a fél képviselőjében külön eljáró ügyvéd és az eljáró bíróság feladata.

## 6. Záró gondolatok

A fentiek összegzésképpen elmondható, hogy a magyar, illetve az amerikai munkajogi igényérvényesítési modell, különösképpen a választottbíráskodás és a döntőbíráskodás között jelentős különbségek azonosíthatók. Ameddig az Amerikai Egyesült Államokban ezen eljárásokat különböző nonprofit szervezetek biztosítják, vagy beépülnek a bírósági rendszerbe, addig ma Magyarországon az MTVSZ működésének megszüntetését követően nem jött létre sem bírósági, sem bármely állami vagy szakmai szervezet.

Amennyiben megvizsgáljuk az Mt. hatályos szabályrendszerét, látható, hogy törvény jelenleg is deklarálja a döntőbíráskodás intézményét a következők szerint: az üzemi tanács választásával és működésével

---

<sup>99</sup> Kun 2021. 264-267.

<sup>100</sup> A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárési és Magatartási Kódexe. III. rész 2. pont (1) bekezdés

<sup>101</sup> Uo. III. rész 2. pont (3) bekezdés



kapcsolatban felmerült költségek munkáltatói viselésével és a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával „*kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani*”.<sup>102</sup> Erre tekintettel jogosan merül fel a kérdés, hogy ezekben a „kötelező” esetekben hogyan választanak a felek döntőbíró? Egyáltalán milyen eljárási garanciák és eljárásrend áll a rendelkezésükre, amennyiben eleget kívánnak tenni a fentiekben megjelölt törvényi kötelezettségüknek? Ki jelölhető ki döntőbírónak és milyen eljárási díjak merülhetnek fel?<sup>103</sup>

Álláspontom szerint az MKDSZ és az MTVSZ tevékenysége is megmutatta, hogy a munkajogi viták hatékony és költségkímélő rendezése általános társadalmi igény mind a kollektív, mind az individuális munkajog területén. Azonban az igénybe vett döntőbírói eljárások csekély száma azt is jelzi, hogy önmagában a törvényi deklaráció nem elegendő, hogy a felek ténylegesen igénybe vegyék ezeket az alternatív vitarendezési eljárásokat. Érdekesség, hogy az eljárás ingyenes igénybevételének a lehetősége sem vezetett a döntőbíráskodási modell tömeges elterjedéséhez.<sup>104</sup> Az amerikai modell és a magyar rendszer sajátosságának további elemzésével kidolgozható lehetne egy garanciákkal ellátott rendszer. Az új eljárási reform alapjaihoz az MKDSZ és az MTVSZ eljárásaiban felhalmozott tapasztalat is jelentős segítséget nyújthat.

## Felhasznált irodalom

American Arbitration Association: Clauses. 2024.  
<https://www.adr.org/Clauses> (2024.04.21.) 2024a

American Arbitration Association: Employment Arbitration Rules and Mediation Procedures. 1, January 2023.  
<https://www.adr.org/sites/default/files/EmploymentRules-Web.pdf>  
 (2024.04.21.)

American Arbitration Association: Labor Arbitration Rules (Including Expedited Labor Arbitration Rules). 1, January 2024.

<sup>102</sup> Mt. 293. § (2) bekezdés

<sup>103</sup> Hasonló kérdések merültek fel az MKDSZ megalakulása előtt, 1992. július 1. és 1996. július 1. között is. Rézler Gyula Mediációs Intézet 2008. 36.

<sup>104</sup> A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe. I. rész 4. pont.

<https://www.adr.org/sites/default/files/Labor-Rules.pdf> (2024.04.22.)  
2024b

Bakken, Larry: *Alternative Dispute Settlements: Handouts – Nature of Conflict Spectrum of Resolution Options*. University of Bergen, Norway, 2020.

Bakos Ferenc: *Idegen szavak és kifejezések kéziszótára*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2000.

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. január 1. időállapot, Jogtár.

Berki Erzsébet – Dudás Katalin: *A munka díjazása, javadalmazás, jóléti intézkedések – Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a bértárgyalások során*. GINOP-5.3.3-15., 2020. [https://www.munkaugyivitarendezes.hu/Download/A\\_munka\\_dijazasa\\_javadalmazas\\_joleti\\_intezkedesek.pdf?v=2](https://www.munkaugyivitarendezes.hu/Download/A_munka_dijazasa_javadalmazas_joleti_intezkedesek.pdf?v=2) (2024.04.07.)

Bingham, Lisa B [Amsler, Lisa Blomgren]: *Employment Arbitration: The Repeat Player Effect*. In: Hinshaw, Art (szerk) et. al.: *Discussions in Dispute Resolution*. New York: Oxford University Press, New York, 2021, 273-278. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780197513248.003.0056>

Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor: *Occupational Outlook Handbook, Arbitrators, Mediators, and Conciliators*, <https://www.bls.gov/ooh/legal/arbitrators-mediators-and-conciliators.htm> (2024.04.23.)

Colvin, Alexander J.S.: *The growing use of mandatory arbitration – Access to the courts is now barred for more than 60 million American workers*. Economic Policy Institute, April 6, 2018, <https://files.epi.org/pdf/144131.pdf>, (2024.04.19.)

Fábián Aliz: *Hogyan oldjunk meg egy munkajogi jogvitát? Munkajog*. 2023/2., 56-64.

Fábián Aliz: *„VITARENDEZÉS MÁSKÉPPEN” – Összehasonlító kérdések vizsgálata az Amerikai Egyesült Államok alternatív vitarendezési modellje alapján*. *Jogi Tanulmányok*, 2022, 333-340. DOI: <https://doi.org/10.56966/2022.22.Fabian>

Gyulavári Tamás – Halmos Szilvia – Kártyás Gábor – Krajecz Laura – Petri Dávid: *A munkaügyi perek csökkenésének lehetséges okai Magyarországon*. In: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (szerk.): *A MUNKAÜGYI PEREK SZÁMÁNAK CSÖKKENÉSE MAGYARORSZÁGON: OKOK ÉS LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK*. Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája,

Budapest, 2023. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20639.pdf> (2024.04.14.)

Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000.

Kecskés László: A választottbíráskodás problémái Magyarországon a 2017. évi LX. törvény elfogadása utáni helyzetben. Európai Jog, 2017/5., 1-11.

Kun Attila – Szabó Imre Szilárd: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat. Magyar Jog, 2017/1., 70-71.

Kun Attila: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) múltja, jelene és jövője. In: Tóth Pál Péter – Bartha Eszter – Krémer András – Valuch Tibor (szerk.): Rézler Gyula szellemi öröksége. Kronosz Kiadó, Pécs, 2021. 261-277.

Kun Attila: Merre tovább? Alternatív vitarendezés a kollektív munkajogban – A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) második (2019–2021) működési ciklusa és perspektívái. Munkajog, 2022/1., 61-67.

Lipsky, David B. – Lamare, J. Ryan – Maffie, Michael D.: Mandatory Employment Arbitration: Dispelling the Myths. Alternatives to the High Cost of Litigation. October 2014, Volume 32, Number 9. 138-146., DOI: <https://doi.org/10.1002/alt.21546>

Lipsky, David B. – Seeber, Ronald L.: The Appropriate Resolution of Corporate Disputes: A Report on the Growing Use of ADR by U.S. Corporations. Institute on Conflict Resolution. 1998.

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara mellett működő Állandó Választottbíróóság: Mintaklauzula, <https://mkik.hu/mintaklauzula> (2024.04.06.)

Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat: Esetleírás. Észak-Alföldi régió  
<https://www.munkaugyivitarendezes.hu/hirek/MTVSZ%20%C3%89A%20Esetle%C3%ADr%C3%A1s.pdf> (2024.04.28.)

Moffitt, Michael L. – Schneider, Kupfer Andrea: Dispute resolution: examples & explanations. Aspen Publishers, New York, 2008.

Moore, Christopher W.: The mediation process: practical strategies for resolving conflict. Jossey-Bass, San Francisco, 2003.

Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat: Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe. 2020. május 1.,

[https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz\\_kodex.pdf](https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf)

(2024.04.20.)

Nolan, Dennis R. – Bales, Richard A.: Labor and Employment Arbitration in a Nutshell. West Academic Publishing, St. Paul, MN, 2022.

Nolan-Haley, Jacqueline M.: Alternative dispute resolution in a Nutshell. West Academic Publishing, St. Paul, MN, 2021.

Pennsylvania State University Department of Labor Studies and Employment Relations – National Academy of Arbitrators: A labor arbitration case study: the suspension of Nurse Kevin. Pennsylvania State University. 2012, 66 min.

Rácz Zoltán: Quo vadis, MKDSZ?: az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica, 33. évfolyam, 2015. 326-334. DOI: <https://doi.org/10.26649/musci.2015.084>

Rézler Gyula Mediációs Intézet: Kutatási beszámoló. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest, 2008.

Rothman, Deborah: Trends in Arbitrator Compensation. Dispute Resolution Magazine. Spring 2017, 8-11.

[https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/dispute\\_resolution\\_magazine/spring2017/3\\_rothman\\_trends\\_in\\_arbitrator.pdf](https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/dispute_resolution_magazine/spring2017/3_rothman_trends_in_arbitrator.pdf)

(2024.04.25.)

Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére. Doktori értekezés. Szegedi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Szeged, 2005.

Sander, Frank E. A.– Rozdeiczer, Lukasz: Selecting an appropriate Dispute Resolution Procedure. In: Moffitt, Michael L. –Bordone, Robert C. (eds.): The handbook of dispute resolution. Jossey-Bass. San Francisco, 2005. 386-406.

Shell, G. Richard: Bargaining for Advantage: negotiation strategies for reasonable people. Penguin Books, New York, 2018.

Thompson, L. L.: The Mind and Heart of the Negotiator. Pearson. 6th edn, 2014.

**Alternative dispute resolution in labour law - particularly  
focuses on arbitration**

Summary

The aim of this study is to provide a review about the possibilities of alternative dispute resolution in labour law, with special focus on arbitration. The first part of the study provides an insight into the basic concepts of dispute resolution and alternative dispute resolution (ADR). The second part of the study focuses on the specific requirements of arbitration. In addition, a central part of the analysis compares the arbitration procedures used in the United States of America in labour (collective) and employment (individual) disputes and also summarizes the experience of the arbitration model in Hungary.