

Munkajogi viták

Szerző: RÁCZ Zoltán

Affiliáció: egyetemi docens, Miskolci Egyetem

Rovat: Munkajog

Rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára

Lezárás dátuma: 2022.09.22

Idézési javaslat: RÁCZ Zoltán: „Munkajogi viták” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/munkajogi-vitak> (2023). Konkrét szöveghelyre való hivatkozáshoz javasoljuk a szövegbeli bekezdésszámok használatát, pl. [8] vagy [12]–[18].

A munkaviszony teljesítése, a munkavégzés során, illetve a munka világában időről időre kialakulnak munkajogi konfliktusok. Ezekből a konfliktusokból aztán munkajogi jogviták keletkezhetnek. Az emberiség az évezredek során kialakította azokat a vitarendezési eljárásokat, amelyek segítették a viták megoldását. A munkajogi viták hagyományos felosztása alapján két fogalompár az irányadó: az egyéni-kollektív és a jogvita-érdekvita. Az egyéni munkajogi jogviták megoldásánál az általánosan elfogadott fórum a bíróság (munkaügyi bíróság vagy általános hatáskörű bíróság). Emellett jelentek meg a munkajog területén is az alternatív vitarendezési (AVR) lehetőségek, melyeknek számos formája létezik szerte a világban (egyeztetés, békéltetés, tényfeltárás, közvetítés, döntőbíráskodás stb.). Az elméleti megközelítésből fakadó jogvita-érdekvita felosztás a gyakorlatban sok esetben nem tartható, egy-egy vitában keverednek egymással a jogvita és az érdekvita elemei. Ezekben a helyzetekben még nehezebb a célravezető konfliktuskezelési eljárás megválasztása.

Tartalomjegyzék

- 1. A munkajogi jogvita fogalma**
- 2. A munkajogi viták osztályozása**
- 3. A munkajogi viták megoldása az igazságszolgáltatás útján, illetve az alternatív vitarendezés módszerével**
- 4. A munkajogi viták rendezésének története**
- 5. A munkajogi viták hagyományos és alternatív megoldásai az Európai Unió egyes országaiban**
- 6. A hatályos magyar jog bemutatása és elemzése**
- 7. Kritikai megjegyzések a munkajogi viták megoldása tekintetében**
- 8. A magyar munkajogi alternatív vitamegoldó szervezet**
- 9. A közszolgálati jogvita elhatárolása a munkajogi jogvitától**
- 10. JEGYZETEK**

1. A munkajogi jogvita fogalma

[1] A munkajogi jogvita fogalmának meghatározása a magyar jogirodalomban több évtizeddel ezelőtt megtörtént és az viszonylag egységesnek mondható. A vita, konfliktus lényegét a Magyar értelmező kéziszótár két vagy több személy szellemi küzdelmében határozhatjuk meg valamely kérdés eldöntésére, illetve azt perlekedésnek, szóváltásnak minősítette. A mai kor „értelmező kéziszótára”, a Wikipédia meghatározása szerint a vita, konfliktus „érvek ütköztetése, célja a vitapartnerétől eltérő vélemény igazolása, a partner meggyőzése; a vita versengő magatartás jellemzője”.^[1] A vitához tehát szükség van arra, hogy az abban részt vevők álláspontjai különbözzenek egymástól. A konfliktus kiéleződéséhez szükség van továbbá arra, hogy a vita alanyai között valamilyen kapcsolat álljon fenn. Ez a kapcsolat általában valamely jogviszony, de ez nem feltétlenül szükséges eleme a konfliktusnak. Végül a vitának feltétele, hogy az egyik vitázó fél a másik (többi) vitában álló fél számára megfogalmazza a saját eltérő álláspontját.

[2] A fenti feltételek alkalmazhatóak a munkajogi jogvitákra is, ebben a formában dolgozta ki Kiss György a munkajogi jogvita meghatározását.^[2] Ez alapján munkajogi jogvita az alábbi elemek alapján definiálható:

- valamilyen konfliktus/vita létezése (a vita szükséges, de még nem elégséges feltétele – az álláspontok különbözősége),
- a vita alanyai között valamilyen kapcsolat fennállása,
- a vita alanyai között az ellentétes álláspontok kölcsönös kifejezésre juttatása.

[3] Rúzs Molnár Krisztina a definícióval kapcsolatban azt fejtette ki, hogy a vita általános fogalmi elemein túl a munkaügyi vitához szükséges még a vitás felek közötti munkavállalói és munkáltatói pozícionáltság és az alanyok közötti kapcsolatot egy alapviszony határozza meg.^[3]

[4] A munkajogi konfliktusban részt vevők közötti alapviszony – amint azt fentebb említettük – az esetek egy részében munkajogviszony, más szituációkban viszont nem feltétlenül jogviszony. Előre tekintve a munkajogi viták osztályozására, az egyik használatos fogalompár az egyéni-kollektív jogvita lesz, ebből a szempontból vizsgálva a kérdést. Az egyéni viták esetében a jogviszony szinte kivétel nélkül munkaviszony, a kollektív konfliktusok vonatkozásában lehet jogviszony, de adódhat a feleken kívül álló kapcsolatokról is (az esetkörök felsorolása megint csak némi előre gondolkodást igényelne, a másik differenciálási ismérvnek – a jogvita-érdekvita felosztásnak – megfelelően). Ezek felsorolását itt mellőzzük, arra a jelen szócikk 2. pontjában visszatérünk.

[5] A felek egymástól eltérő álláspontjainak másik féllel történő közlésére egyértelmű szabályokat nem lehet felállítani, az megvalósulhat nagyon sokféle élethelyzetben. Kiss György véleménye szerint akár egyéni, akár kollektív jellegű vitáról beszélünk, a másik fél irányába történő kommunikáció minden esetben eljárásjogilag releváns körülmény és ún. munkajogi eljárási jogviszonyt hoz létre a felek között.^[4]

[6] Megjegyezzük, hogy számos országban uralkodó felfogás az, miszerint a kollektív szerződés az azt megkötő felek közötti viták feloldásának általános formája, illetve kiterjesztő értelmezés szerint a vitarendezési eljárások alternatívája, azoknak egy kevésbé intézményesített formája.^[5] A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organisation*, ILO) szerint a kollektív szerződés, mint ilyen, egy konfliktuskezelő munkajogi intézmény, és ezek létének nagy jelentőséget tulajdonít.^[6]

2. A munkajogi viták osztályozása

[7] A fentiek kifejtése után azzal foglalkozunk, hogyan történik a munkajogi viták kategorizálása, az előzőekben felsorolt szempontok milyen konkrét hatást gyakoroltak a tipizálásra. Igazán egységes gyakorlatot nem tudunk említeni e körben. Egyrészt vannak olyan államok, ahol az alább részletesen taglalt megkülönböztetést alig ismerik (vagy nem tulajdonítanak neki jelentőséget), a másik oldalról

pedig többen kifejtették azon véleményüket, hogy a tipizálás alapját képező különbségek fokozatosan eltűnőben vannak, vagy a határvonal meghúzása igen nehéz.

[8] A többségi álláspont szerint két fogalompár segítségével valósítható meg a munkajogi jogviták osztályozása: a jogvita-érdekvita és az egyéni-kollektív vita szerinti tagolással.^[7]

[9] Jogvita alatt a már létező, hatályban levő jog alkalmazásával és értelmezésével összefüggő nézetkülönbségeket értik, illetve több országban a szakszervezeteket megillető, ún. szervezeti jogok megsértésével kapcsolatos ügyeket is ide tartozónak ítélik, jogvitának minősítik.

[10] Érdekvitának általában azokból a konfliktusokból adódó helyzeteket értik, amikor nem a már létező, kollektív szerződésben rögzített feltételeket, jogokat és kötelezettségeket kell alkalmazni és értelmezni, hanem éppen ellenkezőleg: a szerződést megkötő egyik fél – ez nyilván a szakszervezet – különböző körülmények miatt a már meglévő feltételeken szeretne változtatni. Ez vonatkozhat egyes feltételek módosítására is, de jelentheti a teljes kollektív szerződés átfogó megújítását, illetve hatályának meghosszabbítását, esetleg kiterjesztését. Ebben az esetben tehát a kollektív szerződést kötő egyik fél álláspontja szerint a megállapodás már nem tudja megfelelően betölteni a szerepét, mert időközben a nemzetgazdaságban, de akár a munkáltatói szervezet életében, működésében olyan változások következtek be, amelyek már más feltételrendszer kialakítását igénylik. A leggyakoribbnak emlegetett ilyen helyzetek a szakszervezetnek a munkabérek emelésére, a járulékos juttatások kibővítésére (vagy megadására), a munkabiztonsági feltételek megteremtésére, illetve korszerűbbé tételére vonatkozó követelésekből származnak. Ezekben az esetekben a kollektív szerződések már nem tudják eredeti szerepüket betölteni, ezért megváltoztatásuk szükségessé válik, amely óhatatlanul konfliktussal jár.

[11] A. Goldman szerint az érdekvitáknak tulajdonképpen három formája van: integratív, disztributív, és a kettőt elegyítő vegyes viták.^[8]

[12] A koordináló vitákban a felek eltérő érdekei tulajdonképpen nem a konfliktus alapját képező kérdésben nyilvánulnak meg, hanem a probléma megoldásának módjában: hogyan lehet a felek egyébként kölcsönösen elfogadott érdekeit a legjobban kielégíteni. Természetesen a vitázó feleknek el kell odáig jutniuk, hogy felismerjék közös érdekeiket, illetve azt kölcsönösen ismerjék el, mert ebben az esetben már „csak” a probléma megoldásának módjában kell konszenzusra jutniuk.

[13] A megosztó típusú vita esetében viszont maguk a felek érdekei képezik a konfliktus lényegét: az egyik oldalon mutatkozó nyereség, előny a másik oldalon ugyanakkor ugyanolyan vagy hasonló mértékű veszteséggel, illetve hátránnyal jár.

[14] A vegyes típusnál mindkét előzőben leírt vita elemei megtalálhatók.

[15] A jogviták-érdekviták felosztási elv szerinti megkülönböztetés mellett még két vitatípust említhetünk meg: az ún. tisztességtelen munkaügyi gyakorlattal (*unfair labour practices*) kapcsolatos és az ún. elismerési vitákat.

[16] A jogvita-érdekvita és a kollektív vita-egyéni vita fogalompárok alkalmazása az európai kontinentális jogrendszerekre jellemző, míg a common law rendszerekben ennek a megkülönböztetésnek nincs jelentősége. Nacsa Beáta fejtette ki, hogy elsősorban az USA gyakorlatában a jogvitát és az érdekvitát mintegy folyamatként értékelik és nem két ellentétes fogalomként állítják be. A panaszeljárást hozza fel állításának alátámasztására, amelyben az egyéni érdek folyamatosan magasabb szintre kerül, majd kollektív érdekké alakul át.^[9] Kiss György pedig kutatásai során arra a következtetésre jutott, hogy amennyiben a jogvitákat és érdekvitákat a munkáltatói döntéshozatal szempontjából választjuk szét egymástól, úgy inkább a munkaszervezet szintjén a döntéshozatal előtti, illetve a döntéshozatal utáni vitákról beszélhetünk. Ehhez az új megközelítésű disztinkcióhoz fűzte hozzá, hogy a kollektív jogvita értelmezése szerint egy már meghozott döntéshez, vagyis a felek kapcsolatában már meglévő joghoz kapcsolódik, míg az érdekvita tárgya az, hogy a már meghozott döntés, a felek közötti jog a jövőre nézve változzon

meg.^[10] Kun Attila pedig azt vetette fel, hogy a jogvita-érdekvita, illetve a kollektív vita-egyéni vita fogalmaknak nincsenek éles határvonalai, ugyanis előfordulhatnak olyan konfliktusok, amelyek mindkét vita jegyeit magukon viselhetik, és elhatárolásuk nem egyértelmű.^[11]

[17] Az Európai Unión belüli kollektív munkajogi viták új koncepciója olyan osztályozást alkalmaz, amelyben a szociális partnerek közötti vita típusának megfelelően harmadik fél általi beavatkozást (békéltetés, közvetítés) javasol, végső eredményeképpen kollektív szerződéses megállapodás jöhet létre a felek között.^[12]

3. A munkajogi viták megoldása az igazságszolgáltatás útján, illetve az alternatív vitarendezés módszerével

[18] Jelen pontban röviden bemutatjuk az egyéni és kollektív jogvita, valamint a kollektív érdekvita feloldására szerte a világon kialakult vitamegoldási eszközöket.

[19] Az egyéni munkajogi viták megoldása általában az elkülönült munkaügyi bíróságok útján történik. Az elkülönült bíróság rendszerét ismerő uniós országok összehasonlító elemzését az 5. pontban fogjuk elvégezni. Ugyanakkor az elmúlt évtizedekben megfigyelhető egy folyamat, amelynek során az egyéni jogviták feloldása területén is egyre inkább lehetővé válik az alternatív vitamegoldási módszerek alkalmazása a hagyományos bírósági eljárás keretei között. E folyamat egyik példjaként hozható fel a munkajogi mediáció alkalmazása egyéni jogvitákban, amelyet a regisztrált munkajogi közvetítők végeznek. A folyamat másik eleme az ún. bírósági mediáció, amelynek során egy bírósági alkalmazott (bíró vagy bírósági titkár) folytatja le a felek beleegyezésével a bírósági per helyett az egyezség megkötésére irányuló eljárást.

[20] A kollektív munkajogi vitákat is az esetek döntő többségében a hagyományos igazságszolgáltatás segítségével oldják meg. Az ilyen típusú megoldást fogadta el Magyarország is; a magyar kollektív munkajogi jogvitarendezést a 7. pontban mutatjuk be.

[21] A kollektív érdekviták feloldására szolgáló eljárásokat összefoglaló néven alternatív vitarendezésnek (->alternatív vitarendezési módok) nevezik.

[22] Az alternatív vitamegoldási rendszer olyan eljárások összessége, amelyek alternatívát jelentenek a bíróság előtti peres eljárás és a választottbíráskodás sokszor lassúnak, rugalmatlannak és költségesnek tartott, döntéshozó természetű procedúráival szemben. Ez általában egy pártatlan harmadik személy részvételét jelenti az ügyben, aki segítséget nyújt abban, hogy a vitában állók könnyebben találjanak megoldást.^[13] A téma szakirodalmában többféle eljárást ismer. Az első ilyen eljárás a vitában érintett felek által egymás között, külső személy vagy szerv bevonása nélkül lefolytatott egyeztetés (a Kiss György – László Gyula szerzőpáros ezt nevezi autonóm egyeztetésnek).^[14] Léteznek olyan jogtudományi álláspontok, amelyek ezen eljáráson belül is differenciálnak és különválasztják a tanácskozást (*consultation*), valamint a tárgyalásokat (*negotiation*). Az első alatt azt értik, amikor a munkáltató hajlandóságot mutat, hogy egy adott kérdésben megkeresve a munkavállalókat, kikérje tanácsukat és véleményüket, de a döntés jogát magának fenntartja. A második esetben viszont a felek egyezség elérésére irányuló közös törekvéseiről van szó, amelyeknek tárgya gyakorlatilag az együttes döntéshozatal az összes fél számára elfogadható megállapodás megkötése érdekében.

[23] A többi eljárás közös jellemzője, hogy a felek vagy a fentebb említett egyeztetést követően vagy annak lefolytatása (illetve megkísérlése) nélkül egy harmadik, rajtuk kívülálló felet vonnak be a vita megnyugtató rendezése érdekében, némely esetben pedig ez nem a felek választásának kérdése, hanem valamely rajtuk kívülálló szerv vagy személy döntése, más esetben pedig jogszabály kényszerítő ereje folytán kötelezően lefolytatandó. Ezek az eljárások az alábbiak:

- békéltetés (*concilliation*)
- közvetítés (*mediation*)
- tényfeltárás (*fact-finding*)

- döntőbíráskodás (*arbitration*)
- bírósági eljárás (*adjudication*)
- egyéb eljárások.^[15]

[24] A munkajogi viták harmadik fél által történő rendezése számos kritikában részesült, sok ellenérv hangzott el e módszerrel kapcsolatban.

4. A munkajogi viták rendezésének története

[25] Eddigi logikánknak megfelelően a munkajogi viták történeti kérdései kapcsán kettéválasztjuk a vita fogalmával kapcsolatos, illetve a vitarendezés történetével összefüggő kérdéseket.

[26] A magyar jogirodalomban 1945 előtti, a munkajogi vita meghatározásával kapcsolatos álláspontok ismertetésével nem találkoztunk.^[16] Az ezt követő időszakban az 1960-as, 1970-es években találtunk a témával kapcsolatos gondolatokat, amelyek döntően a vitafeloldás és az eljárás szemszögéből közelítették a témához. Weltner Andor álláspontja szerint egyéni jogvita tárgya, hogy az egyik vagy a másik fél megsértette-e a jogszabályt és ezen sérelmet miként lehet orvosolni. Kollektív jellegű jogvita pedig akkor keletkezik, ha a munkáltató (korabeli szóhasználat a vállalat) nem teljesíti azt a kötelezettségét, amely őt nem egyes munkavállalókkal (szintén korabeli szóhasználat a dolgozókkal), hanem a munkáltató kollektívájával vagy annak egy részével szemben jogszabály vagy kollektív szerződés alapján terheli.^[17] Id. Trócsányi László több munkájában is foglalkozott a munkaügyi vita kérdéseivel, de magának a vitának a fogalmi meghatározásával adós maradt.^[18] Gáspárdy László (polgári perjogásként) maga is rögzítette, hogy a munkaügyi vitának nem létezik törvényi definíciója, annak kimunkálása véleménye szerint elméleti-tudományos kérdés.^[19] Ezen álláspontokat mintegy összegezte Kiss György, amikor megállapította, hogy a fentebb említett időszakban megjelent munkák nem dolgozták ki a munkajogi vita fogalmát (erre a későbbiek során került sor, amint azt a jelen szócikk 1. pontjában már kifejtettük).^[20]

[27] Ami az individuális munkajogi vita rendezésének történetét illeti, Franciaországban már 1296-ban kijelöltek huszonnégy egyeztető bírót azzal a megbízással, hogy a párizsi polgárok vitás ügyeiben járjanak el. A szakirodalom^[21] szerint ez az intézmény volt az előzménye az 1806-ban megalakított munkaügyi bíróságoknak.

[28] Az egyéni jogviták feloldásának magyar történelmi gyökereiről Vincenti Gusztáv munkássága alapján szerezhethetünk ismereteket. A két világháború között a munkabéri vagy szolgálati jogviszonyból felmerülő és a járásbíróhatóság hatáskörébe tartozó perekben a járásbíróhatóság részben mint rendes bíróság, részben mint munkaügyi bíróság járt el. Tehát ez egy olyan sajátos megoldás volt a magyar jogtörténetben, hogy a munkaügyi bíróságot ugyan különbíróhatóságnak tekintették, de a rendes bírósághoz tartozott szervezetileg.^[22]

A munkajogi viták rendezésének magyarországi történeti kérdéseivel több átfogó munka is foglalkozott,^[23] ezért annak részletes ismertetésétől eltekintünk.

[29] Az egyéni munkajogi viták feloldásának történeti intézményéből a rendszerváltás idején megszűnt munkaügyi döntőbizottságok kérdésével kívánunk bővebben foglalkozni. E szerveket a szocializmusnak nevezett időszakban azért hozták létre, hogy az individuális munkajogi vitákat az adott munkáltató (vállalat) szervezetén belül igyekezzenek megoldani. Minden olyan vállalatnál létre kellett hozni ezeket a testületeket, amelyeknél működött szakszervezeti szerv. Jelentőségüket emelte, hogy munkaügyi per megindítását megelőzően kötelező volt a munkaügyi döntőbizottság előtt eljárást kezdeményezni. Nem vitás, hogy rengeteg munkaügyi konfliktust oldottak meg Magyarországon ezen testületek segítségével. A munkaügyi döntőbizottságok laikus bíráskodást^[24] testesítettek meg, ezért számos bírálathoz részesültek, de a tevékenységük összességében pozitívnak ítélni lehet meg.

5. A munkajogi viták hagyományos és alternatív megoldásai az Európai Unió egyes országában

[30] Végigtekintve az egyes tagállamok megoldásait az egyéni és kollektív jogvitákban, valamint a kollektív érdekvitákban, megállapíthatjuk, hogy egységes szabályozásra nem került sor. Ez bizonyos fokig érthető, hiszen részben különbözőek a tagállami jogrendszerek, eltérőek a történelmi hagyományok, és egy adott ország fejlettségéből adódóan más és más társadalmi igény alakul ki a vitamegoldások tekintetében.

[31] Az egyik lényegi eltérés témánk szempontjából, hogy létezik-e az adott tagállamban megkülönböztetés a jogviták és az érdekviták között.

[32] A másik lényeges különbségtétel, hogy az individuális és kollektív munkajogi jogviták feloldására létezik-e elkülönült munkaügyi bíróság, vagy az ilyen vitákat az általános hatáskörű bíróságok bírálják el.

[33] Franciaországban a mai napig léteznek külön jogállású bíróságok, amelyek a munkavállaló és a munkáltató között megkötött munkaszerződések, illetve a tanulói szerződések kapcsán felmerült egyéni jogvitákban ítélik meg. A munkaügyi bíróságokon (*conseil de prud'hommes*) paritásos alapon választott bírák ítélik meg. Ezen túlmenően Franciaországban külön bíróság ítélik meg a társadalombiztosítással kapcsolatos ügyekben (*tribunal des affaires de la sécurité sociale*), a társadalombiztosítási pénztárak és azok tagjai közötti vitákban. Végezetül, tevékenykednek munkaképtelenséggel kapcsolatos jogvitával foglalkozó bíróságok (*tribunal du contentieux de l'incapacité*) a társadalombiztosítási ellátásra jogosultsággal rendelkező személyek rokkantságával vagy munkaképtelenségével kapcsolatos jogviták tárgyában.

[34] Belgiumban szintén léteznek önálló jogállású munkaügyi bíróságok, amelyek elsőfokon ítélik meg az egyéni munkajogi jogvitákban, döntéseikkel szemben biztosított a jogorvoslat lehetősége a munkaügyi fellebbviteli bíróságokhoz. Ugyanakkor Olaszországban és Nagy-Britanniában nem hoztak létre az általános bírósági rendszerben elkülönülő bíróságokat az individuális és kollektív jogvitákra.

[35] Az alternatív vitamegoldás munkajog területén történő alkalmazása érvényesül Belgiumban, Spanyolországban és Lengyelországban. Belgiumban közvetítésre kerülhet sor a munkajog területén. Spanyolországban a kollektív munkajogi jogvitáknál általában mediációra kerül sor, az egyéni jogviták esetében pedig kötelezővé tették a munkaügyi pert megelőzően a mediáció megkísérlését. Lengyelországban az egyéni jogviták területén mediáció lefolytatására kerülhet sor.

[36] Hajdú József több európai uniós tagállam alternatív vitarendezési rendszerét elemezte, és arra a következtetésre jutott, hogy egységes szabályok nem léteznek e tagállamokban, a leghatékonyabb vitamegoldás módszer alkalmazása függ a vita természetétől, illetve a vitában részt vevő felek személyétől.^[25]

6. A hatályos magyar jog bemutatása és elemzése

[37] A magyar egyéni és kollektív munkajogi jogviták rendezését [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény \(Mt.\)](#) szabályozza, illetve relevánsak [a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény \(Pp.\)](#) előírásai is. Szintén az [Mt.](#) határozza meg a kollektív érdekvita feloldásának szabályait, az egyéni érdekvita feloldása – amint azt már korábban kifejtettük – nem került rendezésre.

[38] A hatályos Mt. szakított azzal a szabályozási módszerrel, amely szerint külön rendelkezik az egyéni jogvitákról és a kollektív vitákról, a [XXIII. fejezet](#) munkajogi igény címszó alatt foglalkozik a kérdéssel. A [285. § \(1\) bekezdés](#) értelmében a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét érvényesítheti. A rendelkezés tehát elsődlegesen a munkaügyi vita alanyaira koncentrál, ide sorolja az individuális munkaviszony két alanyát, illetve az Mt. személyi hatályába sorolt érdekképviseleti és participációs szervezetet. A felsorolás nem tartalmaz több olyan

alanyt sem, amelyik potenciálisan résztvevője lehetne egy munkajogi vitának (az ebből a tényből eredő következtetéseinket a következő pontban fejtjük ki). Az alanyok mellett az idézett szabály azt hangsúlyozza, hogy honnan, milyen jogforrásból származó igényt lehet érvényesíteni. Az [Mt. 13. §](#)-a rögzíti a munkajog jogforrási hierarchiáját, annak csúcsára helyezve a jogszabályt, továbbá ide sorolva a speciális, csak a munkajogra jellemző belső jogforrásokat, azaz a kollektív szerződést, az üzemi megállapodást és az egyeztető bizottság kötelező döntőbírói határozatát (->a munkajog forrásai). A fentiekből következik, hogy a munka világának nem az összes szereplője lehet munkajogi jogvita alanya, illetve az igény, amely a tárgya a konfliktusnak, csak meghatározott forrásokból származhat.

[39] A lehetséges munkajogi jogviták köréből az Mt. külön is kiemeli az ún. munkáltatói mérlegelési jogkörben hozott döntéseket, bizonyos körülmények között lehetővé téve az igényérvényesítést az ilyen ügyekben. Az ellenkezőből való következtetés módszere alapján kijelenthetjük, hogy amennyiben a speciális feltételek nem állnak fenn, úgy nincs lehetőség munkajogi jogvitát kezdeményezni a munkáltató ilyen típusú döntéseivel, intézkedéseivel szemben. Azonban a munkavállaló megteheti, hogy a diszkrecionális jogkörben hozott döntéssel szemben jogvitát kezdeményez, ha a munkáltató a döntés kialakítására irányadó szabályokat sértette meg (pl. hatályban van a munkáltatónál jutalmazási szabályzat, de annak megsértésével nem biztosít jutalmat egyes munkavállalók részére), vagy a döntés joggal való visszaélést valósít meg, illetve sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Kizárólag ezen esetekben lehet támadni a munkáltató által egyoldalúan, mérlegeléssel meghozott döntését.

[40] A munkajogi igényt az arra jogosult alanyok jelenleg a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt érvényesíthetik (->munkaügyi bíraskodás). Magyarországon az elkülönült munkaügyi bírósági rendszer a két világháború között jött létre, majd 1973-tól alakították újra ezt a rendszert.^[26] A rendszerváltást követően több alkalommal is felmerült az elkülönült munkaügyi bíraskodás megszüntetése, amelyre a mai napig nem került sor. Ugyanakkor a munkaügyi bíróságok működését érintette, hogy 2012. január 1-jétől egyazon szervezeti rendszerbe tartoztak a közigazgatási bíróságokkal, majd 2020. március 31-ével megszűntek a közigazgatási és munkaügyi bíróságok és ezt követően első fokon az illetékes törvényszékek, másodfokon az ítéltáblák, míg a felülvizsgálati eljárásban a Kúria jár el.

[41] Nem egységes a jogirodalom álláspontja abban a kérdésben, hogy a fentiekben elemzett Mt. XXIII. fejezet kiterjed-e a kollektív munkaügyi vitára. Az ezzel kapcsolatos ellentétes álláspontokat és saját véleményünket a következő pontban fejtjük ki.

[42] Az [Mt. XXIV. fejezete](#) kollektív munkaügyi vita címszó alatt rendezi a kollektív érdekviták magyarországi szabályait. A törvényi definíció szerint ez a vita a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti vitákat jelenti, vagyis ebben az esetben is a részt vevő alanyok oldaláról közelíti meg a fogalmat. A kollektív érdekvitára tehát kizárólag a munkáltató és üzemi tanács, vagy munkáltató és szakszervezet között kerülhet sor (a felsorolás már nem tartalmazza a munkáltatói érdekképviseleti szervezetet).

[43] Az Mt. az egyeztetés-közvetítés-döntőbíráskodás hármásával szemben az egyeztető bizottság és döntőbíráskodás lehetőségét biztosítja a munka világának szereplői számára. Az egyeztető bizottság egy paritásos testület, amelybe azonos számú tagot delegál a munkáltató és az Üzemi Tanács/szakszervezet, egy semleges elnök vezetésével. A [291. § \(1\) bekezdése](#) értelmében munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat. Az [Mt. 293. § \(1\) bekezdése](#) szerint a munkáltató, illetve az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének alávetik magukat. Ebben az esetben az egyeztető bizottság köteles határozatot hozni és a bizottság határozata a felekre nézve kötelező.

[44] Az [Mt. 236. § \(4\) bekezdése](#) értelmében az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik. A [263. §](#) alapján a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. Amennyiben a felek

között nem alakul ki konszenzus, illetve vitatott kérdés marad fenn, az így kialakult vitában a [293. § \(2\) bekezdése](#) értelmében döntőbíró dönt.

[45] Az Mt. ugyanakkor megismétli a kötelező döntőbírói tényállásokat, némileg szűkített hatáskörrel. A döntőbíró a felmerült vitában nem megállapodás létrehozására törekszik, hanem eldönti az adott vitát.^[27]

[46] Rátérve az egyéni jogviták eljárási kérdéseire, a Pp. lényegesen megváltoztatta a munkaügyi per szabályait. A fejezet elnevezése már jelzi a tartalmi változtatást, „a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek” elnevezés helyett a jelenleg hatályos perrendtartás „munkaügyi perek” címszó alatt rendelkezik ezen ügyekről, amelynek indoka a különböző foglalkoztatási jogviszonyokból származó konfliktusok azonos perszabályok szerinti elbírálásának megteremtése volt.^[28] A munkaügyi per fogalmába beletartozik szinte az összes munkaviszony vagy munkaviszony jellegű jogviszony alapján indult per, kivéve a közszolgálati jogviszony, abból kiindulva, hogy miután az ilyen jogviszonyokból keletkező perek esetében a közigazgatási jogi kérdések túlsúlyban, ezért ezek már a közigazgatási perrendtartás hatálya alá tartoznak. A [Pp. 508. §](#)-a külön is kiemeli: munkaügyi pernek minősül az [Mt. 285. § \(1\) bekezdése](#) szerinti munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per, így megteremt a kapcsolatot az anyagi jog és a perjog között.

7. Kritikai megjegyzések a munkajogi viták megoldása tekintetében

[47] Az egyéni munkajogi jogvitában jelenleg kizárólag a közigazgatási és munkaügyi bíróságok járnak el. Amint azt az előző pontban már kifejtettük, időről-időre felvetődik az a gondolat, hogy Magyarországon nincsen szükség elkülönült munkaügyi bíróságra. Véleményünk szerint szakmailag indokolatlan lenne a munkaügyi bíróságot beolvasztása a polgári jogi bíróságba, hiszen ezen ügyek tárgyalása a speciális joganyag ismeretét és az alá-fölé rendeltségen nyugvó jogalanyi helyzet megértését igényli.^[29]

[48] Ugyanakkor az ilyen típusú konfliktusok esetén is megjelenik a hagyományos igazságszolgáltatáson kívüli vitamegoldási lehetőség, méghozzá a polgári jogi mediációs törvény szerinti közvetítés (amely nem azonos a bírósági mediációval). A közvetítői tevékenység címet viselő [2002. évi LV. törvény](#)^[30] eredetileg a polgári jogi jogviták rendezésére alkották meg. Tekintettel arra, hogy e jogi norma a tárgyi hatály köréből nem zárta ki és jelenleg sem zárja ki a munkaügyi pereket, ezért korábban és ma sincs akadálya annak, hogy egy egyéni munkajogi jogvita esetében a felek közös akarattal egy semleges, külső személyt (közvetítőt) válasszanak jogvitájuk megoldására. Jelen szócikk 3. pontjában már megemlítettük a bírósági mediációt, mint a hagyományos bírósági eljárás és az alternatív vitarendezés ötvözetét. A polgári jogi jogvitákról szóló törvény lehetővé teszi, hogy a vitában részt vevő alanyok ne az ilyen viták közvetítése céljából regisztrált mediátort válasszanak, hanem bírósági közvetítőt vegyenek igénybe. A bírósági mediáció esetében ugyan megvalósulnak a közvetítés bizonyos alapelvei (az eljárás önkéntes választása, a vitarendező fél semlegessége), de néhány előírás ennél a módszernél sérül. Gondolunk arra, hogy a bírósági mediációt kizárólag egy külön listán elfogadott bírósági titkár vagy bíró folytathatja le, továbbá magára a közvetítésre kizárólag a bíróság épületében kerülhet sor (szemben egy nem bírósági mediátor által lefolytatott eljárással, aki szabadon megválaszthatja a mediációra legalkalmasabb helyiséget).

[49] Ami a kollektív munkaügyi vita feloldásának új rendszerét illeti, az érdekviták feloldásának körében a legfontosabb változás, hogy megszűnik a közvetítés, mint alternatív vitarendezési forma törvény által szabályozott lehetősége. (Ez természetesen nem jelenti, hogy a jövőben a felek egymás között külső, semleges fél részvételével ne próbálhatnák meg vitájuk mediáció útján történő megoldását.)

[50] Nem igazán érthető, miért szűkíti a [2012-es Mt.](#) a korábbi, [1992-es Munka Törvénykönyvéhez](#)^[31] képest az alternatív vitarendezési lehetőségek körét^[32] akkor, amikor Magyarországon a mediáció

törvényi szintű szabályozása éppen az *1992. évi XXII. törvénnyel* kezdődött, majd egy folyamat eredményeképpen ma már a büntetőjogtól kezdődően a polgári jogon keresztül egészen az egészségügyi jogig az élet szinte minden területén lehetőség van a közvetítés igénybevételére. A jogalkotó feltehető akaratára általában következtetni lehet abból, hogy a miniszteri indokolás milyen magyarázatot tartalmaz egy-egy jogintézmény bevezetésére (vagy egy korábbi jogintézmény elhagyására). A 2012-es Mt. miniszteri [indokolásában](#) viszont egyetlen mondat sem utal arra, hogy miért nem tartotta szükségesnek a jogalkotó ezen alternatív vitarendezési fajta alkalmazását. Azért is furcsálljuk a közvetítés „kiiktatását” a munkajogból, mert ellentétes a nemzetközi tendenciákkal is. Kezdvé a konfliktusmegoldás alternatív módjairól a polgári és a kereskedelmi jog területén elnevezésű Zöld Könyvtől egészen az online vitarendezésről szóló rendeletig, az Európai Unió szabályozásában az alternatív vitarendezés fokozatos térnyerését figyelhetjük meg.^[33] Véleményünk szerint a közvetítés hiánya a kollektív érdekviták alternatív vitarendezési módozatai közül visszalépésnek tekinthető, még akkor is, ha tudjuk, hogy a konfliktusban részt vevő felek törvényi szabályozás nélkül is kezdeményezhetnek ilyen eljárást arra alkalmas szakemberek igénybevételével.

[51] Berki Erzsébet részéről kritika érte a munkajogi vita rendezésének teljes rendszerét (értve ezalatt az egyéni és a kollektív vitákat is). Álláspontja szerint az 1992-es Munka Törvénykönyvéhez képest a jelenlegi normaszövegben több visszalépés is történt az optimális szabályozáshoz képest. Az egyik ilyen, hogy értelmezése szerint megszűnt a kollektív jogvita lehetősége, mert a munkajogi igény címszó alatti szabályozás nem értékelhető a kollektív munkajogi jogvita rendezésének. Kritikaként fogalmazta meg, hogy a kollektív munkajogi jogvita alanyi köréből kikerült a munkáltatói érdekképviselői szervezet és továbbra sem minősül a munkajogi jogvita alanyainak „a munkavállalók ideiglenes koalíciója”. A fenti értelmezést árnyalja, hogy a kommentárirodalom álláspontja szerint az [Mt. 285. § \(1\) bekezdése](#) kiterjed mind az egyéni, mind a kollektív jogvitára. Azzal az állásponttal egyetértünk, hogy az Mt.-ben felsorolt alanyok köre valóban nem meríti ki a potenciális vitamegoldásban részt vevő feleket. Számtalan olyan élethelyzet adódik, amikor a vitázó felek között nincs alapjogviszony, de kapcsolat létezik, amely alapján konfliktus alakulhat ki a felek között, s amely helyzet megteremti annak igényét, hogy ilyen esetekben is alanyi jogosultsággal rendelkezessen a potenciális résztvevő. Ezt Berki Erzsébet „munkavállalói ideiglenes koalíciónak” nevezi, amikor több egyéni munkavállalói érdek manifesztálódik egy kollektív érdekre.^[34]

[52] Hasonló gondolatok jelennek meg az ún. alkalmi munkavállalói koalíció problémakör felvetése kapcsán is. Ilyen alkalmi munkavállalói koalíció lehet pl. a sztrájkról szóló *1989. évi VII. törvény* alapján szakszervezet bevonása nélkül munkabeszüntetést szervező munkavállalóknak a csoportja, feltéve, hogy azonos munkáltatónál állnak munkaviszonyban. Jelenleg a magyar munkajog az ilyen koalíciót nem ismeri el kollektív érdekviták alanyának és valószínűleg a munkavállalói érdekképviselők konkurenciát látnának bennük.^[35]

8. A magyar munkajogi alternatív vitamegoldó szervezet

[53] Jelen szócikk 4. pontjában a történeti kérdéseket a rendszerváltás előtti időkkel lezártuk. Az 1992-es Munka Törvénykönyve elfogadását követően 1996-ban jött létre a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, amely 20 évig működött, és a kollektív munkaügyi érdekviták feloldásán tevékenykedett.^[36]

[54] Ezt követően 2016-ban alakult meg a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ). Az MTVSZ a kollektív munkaügyi érdekviták békés, konszenzussal történő megoldására, illetve azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Az MTVSZ országos főkoordinátorának összefoglaló elemzése értelmében elsődlegesen nem a klasszikus vitarendező szerepe vált meghatározóvá, hanem sokkal inkább a munkajogászai jellegű preventív, tanácsadási típusú közreműködésére nézve mutatkozott jelentős igény.^[37]

[55] Az MTVSZ kétségtelenül jelentős szerepet játszik a magyar munkaügyi kapcsolatok építésében annak ellenére, hogy számtalan nehézséggel kell szembenéznie működése során (pl. a szervezet jogi

személyiségének hiánya, az alternatív vitarendezés kultúrájának relatíve alacsony magyarországi elfogadottsága).

9. A közszolgálati jogvita elhatárolása a munkajogi jogvitától

[56] A magyar közigazgatás óriási változásokon ment keresztül az elmúlt években. Ez a változás kihatott a szélesebb értelemben vett közigazgatásban dolgozók foglalkoztatási jogviszonyaira is. Jelen szócikk keretei között nincsen arra lehetőség, hogy a 2010 óta végbement változásokat még csak vázlatosan is ismertessük. A szócikk e pontjában kizárólag a legalapvetőbb elhatárolási kérdéseket taglaljuk. A jogvita szempontjából a kiindulási pontunk az alapul szolgáló jogviszony jellemzője lesz. A kormányzati igazgatásról szóló [2018. évi CXXV. törvény](#) értelmében a kormányzati szolgálati jogviszony a köz szolgálatra és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony. A jogviszony sajátosságát támasztja alá egyrészt a többi foglalkoztatási jogviszonyhoz képest szigorúbb kötelezettségek rendszere, a fegyelmi felelősség intézményrendszerén keresztül történő fegyelmezési rendszer (ilyet nemhogy a gazdasági munkajog nem ismer, de még a közszférába tartozó közalkalmazottak szabályanyaga sem tartalmaz), a sajátos és szintén kevés mozgásteret biztosító összeférhetlenségi szabályok összessége.

[57] Az eltérő alapjogviszony miatt eltérőek a munkajogi konfliktusok rendezésének a szabályai is. A közszolga számára az esetleges konfliktus feloldása érdekében két lehetőség áll fenn: az egyik a közszolgálati panasz benyújtása a Közszolgálati Döntőbizottságnál a kormányzati igazgatási szervvel szemben, illetve közigazgatási jogvita kezdeményezése a közigazgatási bíróság előtt. A közigazgatási perrendtartás ugyanis közigazgatási jogvitának minősíti a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvitát is. A közigazgatási perrendtartás eltérő szabályokat tartalmaz a jelen szócikk 7. pontjában említett „általános” polgári perrendtartáshoz képest, ez utóbbit kizárólag akkor kell alkalmazni közigazgatási jogvitában, ha azt a speciális törvény kifejezetten előírja.



10. JEGYZETEK

[1] A „vita” fogalom értelmezéséhez: [Wikipedia](#).

[2] KISS György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, ¹2000, 259. Megjegyezzük, hogy a fogalmi meghatározás kidolgozása már jóval korábban megtörtént, akkor még, mint a munkaügyi vita definíciója, lásd KISS György: „A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás fogalmának néhány elméleti problémája” *Jogtudományi Közlöny* 1981/6, 512–513.

[3] RÚZS MOLNÁR Krisztina: *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*, PhD-értekezés, Szeged, 2005, 6–7.

[4] Vö. KISS (2. j., 2000) 261.

[5] RÁCZ Zoltán: *A munkajogi viták megoldásának rendszerei, eljárási szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra*, PhD-értekezés, Miskolc, 2003, 9.

[6] *Collective Bargaining in industrialized countries: Recent trends and problems*, Geneva, 1978, 36–37.

- [7] A munkaügyi viták osztályozásának közgazdasági (HR) szemléletű felfogásáról lásd: MAKRA Norbert – MAJÓ-PETRI Zoltán: „Az érdekegyeztetés és munkaügyi viták platformja: »Munkaügyi ABS és szervezeti légzés« egy közlekedési társaságnál” *Munkaügyi Szemle* 2019/1. A szerzőpáros a munkaügyi vitákat egy 2x2-es mátrixszal írja le.
- [8] A. GOLDMAN: „Settlement of Disputes over Interests” in Ed. R. BLAINPAIN – C. ENGELS: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, The Netherlands, Kluwer Law International, 1993, 481–500.
- [9] NACSA Beáta: *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*, PhD-értekezés tézisei, Budapest, 2008, 8.
- [10] Vö. KISS (2. j., 2000) 262., valamint KISS György: „A munkaügyi vitáról” in ÁDÁM Antal: *Dolgozatok az állam- és jogtudományok köréből XII.* Pécs, 1981, 282.
- [11] KUN Attila: *Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez*, kézirat, Budapest, 2016, 15.
- [12] *Eurofound – Collective labour disputes in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2022.
- [13] Lásd RÚZS MOLNÁR (3. j.) 122.
- [14] KISS György – LÁSZLÓ Gyula: *A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója*, Kézirat, Pécs, 1993, 23.
- [15] RÁ CZ Zoltán: „A munkajogi vitarendezési eljárásokról” in STIPTA István (szerk.): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, Miskolc, Bíbor, 2003, 254.
- [16] A vonatkozó időszakban a témával kapcsolatos történeti kérdésekkel átfogóan foglalkozik LUX Judit: *Munkaügyi viták fejlődéstörténete*, Budapest, LIGA Szakszervezetek, 2021.
- [17] WELTNER Andor: „A munkaügyi viták fajai és elintézésük módja” *Jogtudományi Közlöny* 1959/7–8, 397.
- [18] TRÓCSÁNYI László: „Egyes szocialista államok munkaügyi eljárásnak közös elemei” *Állam- és jogtudomány* 1965/1, 104–126. és TRÓCSÁNYI László: „A munkaügyi döntőbizottságok jellege, szervezete és hatásköre az európai szocialista országokban” *Állam- és jogtudomány* 1965/4, 527–551.
- [19] GÁSPÁRDY László: „Az ügyfél-minőség feltételei és kerete a munkaügyi döntőbizottsági eljárásban” *Jogtudományi Közlöny* 1971/11, 525.
- [20] Lásd KISS (2. j., 1981) 511.
- [21] TRÓCSÁNYI László: „A munkaügyi bírászkodás Franciaországban” *Jogtudományi Közlöny* 1988/2, 84–85.
- [22] VINCEN TI Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*, Budapest, Grill, 1942, 303–305.
- [23] NAGY László: *A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. Történeti áttekintés*, ÉT Phare pályázat, Budapest, 1993, 1–55., valamint LUX Judit: *A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. Történeti áttekintés*, ÉT Phare pályázat, Budapest, 1993, 1–79., továbbá RÚZS MOLNÁR Krisztina: „A munkaügyi viták rendezése Magyarországon” *Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica* Tomus LXIII., 2003, 1–35.
- [24] Vö. KISS (2. j., 2000) 266–267.
- [25] József HAJDÚ: „ADR Systems in the sphere of labour law in some EU countries and in Hungary” *Acta Juridica et Politica Szegediensies*, 2001, 96.
- [26] KIRÁLY Cseperke – RÁ CZ Zoltán: „Gondolatok a magyar munkaügyi és közigazgatási bírászkodásról” in BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Quid juris? Ünnepi kötet a*

Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára, Budapest–Pécs, 2018, 215.

[27] RÁCZ Zoltán: „Quo vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén” *Publicationes Universitatis Miskolcensis, sectio juridica et politica* Tomus XXXIII, 2015, 334.

[28] WOPERA Zsuzsa: [„A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban”](#) *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2. különszám, 694.

[29] Véleményünket más szerzők is alátámasztják: RÁCZ Orsolya – PRUGBERGER Tamás: „Néhány gondolat a munkaügyi bíráskodás jövőjéről” in BRAGYOVA András (szerk.): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, Miskolc, Gazdász-Elasztik Kft., 2014, 302.

[30] RÁCZ Zoltán: „Az alternatív vitarendezés szabályai Magyarországon különös tekintettel a munkajogi vitákra” in BARZÓ Tímea – JUHÁSZ Ágnes – LESZKOVEN László – PUSZTAHELYI Réka: *Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára*, Miskolc, 2015, 453.

[31] 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

[32] RÁCZ Zoltán: „A gazdasági munkajog kollektív munkajogi részére vonatkozó szabályanyaga az új Mt.-ben” in STIPTA István (szerk.): *Collegium Doctorum Konferencia (Miskolc, 2012. április 19.)*, Miskolc, Bíbor, 2012, 5.

[33] Zoltán RÁCZ: „Alternative Dispute Resolution in Hungary” in *The Publications of the MultiScience – XXIX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference University of Miskolc 9–10 April 2015* (CD), 2–3.

[34] BERKI Erzsébet: „Hogyan rendezzük munkaügyi vitáinkat?” *Opus et Educatio* 2016/3, 277–278.

[35] SZABÓ Imre Szilárd: „Az alternatív vitarendezés elterjesztésének újszerű kísérlete és kihívásai a kollektív munkaügyi érdekviták területén” in PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0*, Budapest, Wolters Kluwer, 2018, 451–462.

[36] 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, 66.

[37] KUN (36. j.) 61.