

## **Munkavédelmi és munkaügyi jogviták, a jogérvényesítés módszere és gyakorlata**

### **A munkaügyi jogvitáról általában**

Munkaügyi jogvitának tekinthető minden olyan vita, amely a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezik, és résztvevői a munkaviszony alanyai, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács.

A munkaügyi jogvita jogi szabályozását a Munka Törvénykönyve 199. § - 202. §-ai, illetve az 1952. évi III. törvény (Polgári perrendtartás, XXIII. Fejezete, a munkaviszonyból, és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek) tartalmazza. Speciális eljárási szabályok találhatóak az egyes jogállási törvényekben is (pl. Hszt., Hjt., Iasz.).

A munkaviszony, a munkáltató és a szakszervezet vagy üzemi tanács közti kapcsolatrendszer számos konfliktus forrása lehet. A konfliktusok többsége békés úton, a bíróságok vagy más állami szervek bevonása nélkül feloldható. Ha viszont ez nem vezet eredményre, a feleknek lehetőségük van arra, hogy bírósághoz forduljanak igényeik érvényesítéséért.

A kollektív munkaügyi vita és a munkaügyi jogvita rendezésére a jogszabály eltérő szabályokat állapít meg. A kollektív munkaügyi vita fogalma a munkaügyi kapcsolatok keretében felmerülő érdekvitákat takarja, míg munkaügyi jogvitáról beszélhetünk a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel, vagy a kollektív szerződésből eredő igények érvényesítéséből fakadó konfliktusokban. A munkaügyi viták közt is megkülönböztethetünk ún. megtámadási jogvitákat (a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése vagy mulasztása elleni fellépés) és ún. igényérvényesítési jogvitákat (munkaviszonyból származó, illetve munkaviszonnyal kapcsolatos igény érvényesítése).

Munkaügyi jogvitát kezdeményezhet a munkavállaló, illetve a munkáltató a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése iránt. De ugyancsak jogvita alanya lehet a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) az Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében. Munkaügyi vita alanya lehet akár a munkavállaló hozzátartozója is, ha a munkavállaló halála miatt őt kár érte, és kártérítési igénnyel lép fel a munkáltató ellen.

A munkaügyi jogvitában bíróság jár el. Az eljárásra első fokon a munkáltató székhelye, illetve azon telephelye szerinti munkaügyi bíróság az illetékes,

ahol a munkavállaló a munkaszerződése alapján a munkát végzi, vagy végezte. Másodfokon a munkaügyi bíróság székhelye szerint illetékes megyei (fővárosi) bíróság jár el.

Munkaügyi pernek (jogvitának) csak a munkaviszony vagy az azzal egy tekintet alá eső jogviszony (közalkalmazotti, közszolgálati, szolgálati jogviszony) alanyainak vitája minősül, ha az igény az ilyen jogviszonyból származó jog, illetve kötelezettség elbírálására irányul.

Ugyancsak munkaügyi perben bírálják el a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra alapított igényt, a munkaviszony megszüntetését követően a munkaviszonyból eredő igényeket, a kollektív szerződés fennállásával kapcsolatos vitákat, a kollektív szerződésre alapított jogok és igények érvényesítésével összefüggő vitákat, és a sztrájkkal kapcsolatos jogellenes magatartásra alapított igényeket.

A munkaügyi bíróságok járnak el továbbá a munkaügyi ellenőrzés, a munkavédelmi ellenőrzés keretében hozott közigazgatási határozatok felülvizsgálata tárgyában, és a társadalombiztosítási határozatok bírósági felülvizsgálata tárgyában is.

Nem indítható viszont munkaügyi per többek közt a mérlegelési jogkörben hozott intézkedéssel szemben (kivéve, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette), a változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló átirányítása miatt, de a munkáltatói intézkedés célszerűsége tárgyában sem.

Nem a munkaügyi bíróságra tartozik a munkavállalók egymás közötti vitáiban való döntés, a tanulmányi szerződéssel összefüggő vita, ha a munkáltató még vele munkaviszonyban nem álló személlyel köt nappali tanulmányok folytatására tanulmányi szerződést, illetve a magánszemélyek jövedelemadó alapjával, és az adóval kapcsolatban keletkezett vita sem minősül munkaügyi vitának. Ezekben az ügyekben az általános hatáskörű bíróságok járnak el.

## **A munkaügyi perek különös szabályai**

A korábbi jogi szabályozás szerint a feleket a peres eljárás megkezdése előtt általános egyeztetési kötelezettség terhelte. Lehetőség van viszont arra, hogy – a bírósági jogérvényesítést megelőzően – békéltetőt vegyenek igénybe a felek. Erről rendelkezhet a kollektív szerződés, illetve kikötheti a békéltető személyét a felek megállapodása is. Emiatt a keresetlevélben nyilatkozni kell arról, hogy volt-e folyamatban közvetítői eljárás a felek közt,

ennek elmaradása esetén a jogi képviselő által benyújtott keresetlevelet a bíróság idézés kibocsátása nélkül elutasítja.

Munkaügyi per a hároméves elévülési időn belül indítható. Békéltetés esetén az elévülési idő a békéltetés eredménytelenségének megállapítását követően kezdődik.

A fenti szabálytól eltérően az alábbi munkáltatói intézkedések esetén a keresetlevelet csak az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:

- a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítás;
- a munkaviszony megszüntetése;
- a rendkívüli felmondás;
- a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény;
- a fizetési felszólítással, illetve a kártérítésre kötelező határozattal kapcsolatban.

A keresetnek az intézkedés végrehajtására általában nincs halasztó hatálya. Kivételt jelent ez alól

- a szakszervezeti kifogás,
- a munkáltatónak az üzemi tanács jogait sértő intézkedése,
- a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmények,
- a fizetési felszólítással, illetve a kártérítésre, a leltárhiány megtérítésére kötelező határozattal kapcsolatos ügyek.

Ezekben az ügyekben a munkáltatói intézkedést a jogerős bírósági döntésig nem lehet végrehajtani.

A munkaügyi perek korábbi tárgyi költségmentességéről a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet rendelkezett. 2008. február 6-a óta a munkaügyi perek kezdeményezőit ún. tárgyi költségfeljegyzési jog illeti meg.

A költségmentesség szabályai szerint a perben a feleknek nem kellett az illetéket és a felmerülő költségeket - mint a tanúdíj, szakértői díj vagy tolmácsdíj - előzetesen leróniuk. Ezeket a munkavállaló peresztessége esetén az állam viselte, a munkáltató peresztessége esetén viszont a munkáltatónak meg kellett fizetnie a költségeket és az illetéket. A peresztett munkavállalót a másik fél ügyvédi munkadíjának és készkiadásának megfizetésére kötelezhette a bíróság.

A tárgyi költségmentesség megszüntetésével azonban - peresztessége esetén - a munkavállalónak is meg kell fizetnie az állam által megelőlegezett illetéket és felmerült költségeket.

A munkaügyi perekre speciális szabályok vonatkoznak már a tárgyalás előkészítésének során is. Ezek az eljárási szabályok azt a célt szolgálják, hogy a bíróság a munkaügyi perekben a lehető legrövidebb idő alatt érdemi határozatot hozzon.

Ugyan a keresetindításnak nincs halasztó hatálya, ettől eltérően a Pp. megengedi, hogy a bíróság a megtámadott határozat vagy intézkedés végrehajtását indokolt esetben hivatalból is felfüggeszse.

A tárgyalást - ha külön intézkedésre (előkészítés, iratbeszerzés, hiánypótlás stb.) nincs szükség - legkésőbb a keresetlevélnek a bírósághoz érkezéstől számított tizenötödik napon belül ki kell tűzni.

A megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló perben a bíróság soron kívül jár el. A munkavállalók helyzetének megkönnyítését célozza, hogy a felmondás jogszerűségének bizonyítása rendes és rendkívüli felmondás esetén is a munkáltatót terheli.

Munkaügyi perben az elsőfokú bíróság ülnökök közreműködésével jár el. A nemperes eljárásokban ülnökök részvételére nincs szükség.

Saját tagjának perében meghatalmazottként a szakszervezet is eljárhat.

A Pp. általánosságban rendelkezik arról, hogy a bíróság a per bármely szakában megkísérelheti, hogy a felek a jogvitát vagy a vitás kérdések egy részét egyezséggel rendezzék. Ezen túlmenően azonban a munkaügyi per első tárgyalásán kötelező az egyeztetés, az első bírósági tárgyalást a bíróságnak a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kell kezdenie. Ennek előfeltétele, hogy a tárgyaláson mindkét fél megjelenjen. Az egyeztetés azt a célt szolgálja, hogy a fele és a bíróság elnöke megbeszéljék a jogvitát, nézeteltérésüket „őszintén és nyíltan” feltárják. Az egyeztetés során a bíró főleg azt mutatja be, hogy milyen lényeges tények bizonyítása szükséges, illetve, hogy ennek hiánya milyen perbeli jogkövetkezménnyel jár; de kitérhet a vonatkozó jogszabályokra és az ítélezési gyakorlatra, az egyéb lényeges körülményekre is, mint a per tartama vagy költségei. A bíró szabad mérlegeléssel határozhatja meg azokat a kérdéseket, amelyeknek a megvitatása megítélése szerint a megegyezést elősegítheti. Gyakran maguk a felek sincsenek tisztában ezzel a lehetőséggel, így a kellő felkészültség hiánya is hozzájárul az egyezés elmaradásához, amely egyébként kiváltaná a hosszadalmas pereskedést. Ha az egyeztetés eredménytelen, a bíróság a tárgyalást nyomban megtartja.

A felperes keresetétől az alperes hozzájárulása nélkül is bármikor elállhat, akkor sincs szükség az alperes hozzájárulására, ha már az érdemi tárgyalás megkezdődött.

A munkaügyi perben ideiglenes intézkedés elrendelésére is sor kerülhet, melynek célja az (esetleges) joghátrányok lehetőleg minél rövidebb időn belüli kiküszöbölése. A bíróság így akár a kereseti kérelemben foglaltak teljesítését is elrendelheti, ha ez közvetlenül fenyegető kár elhárítása vagy a kérelmező különös méltánylást érdemlő jogvédelme érdekében szükséges. Ha munkabért, vagy a munkáltatói igazolás kiadását követeli a munkavállaló, és ideiglenes intézkedést kér, a bíróság csak azt vizsgálja, hogy az intézkedéssel okozandó hátrány nem haladja-e meg az azzal elérhető előnyöket, a különös méltánylást érdemlő jogvédelmi igény a törvény alapján fennáll.