

Gyulavári Tamás

**A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat
működése¹**

¹2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.

1. Mi a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat?.....	4
2. Ki kezdeményezheti a Szolgálat eljárását?	14
3. Milyen ügyekben lehet kezdeményezni a Szolgálat eljárását?	16
3.1. A munkaügyi viták típusai.....	16
3.2. A munkaügyi viták rendezésének eltérő fórumrendszere	23
3.3 A Szolgálat eljárásainak fő terepe: tipikus kollektív munkaügyi érdekviták	23
4. Melyek a Szolgálat eljárásának alapelvei és miként alkalmazandóak a gyakorlatban?	26
4.1. Az önkéntes alávetés elve	27
4.2. A vitarendezési eljárás választhatóságának elve	27
4.3. Az önkéntesség elve	28
4.4. A díjmentesség elve	28
4.5. Az együttműködés elve.....	29
4.6. A függetlenség és semlegesség elve	31
4.7. A felek megegyezésének elsődlegessége	31
4.8. Az eljárás nyilvánosságáról való rendelkezés elve.....	32
4.9. A szolgáltatások átjárhatóságának elve	33
5. Milyen eljárásokat indíthat a Szolgálat?	33
5.1. Tanácsadás	34
5.2. Békéltetés	35
5.3. Közvetítés	36
5.4. Egyeztetés	36
5.5. Döntőbíráskodás	37

6. Melyek az eljárások közös és speciális szabályai?.....	38
6.1. Az eljárások közös szabályai	38
6.2. A Szolgálat egyes eljárásainak speciális szabályai	47
7. Melyek a Szolgálat, illetve a felek jogai és kötelezettségei az eljárásban?.....	55
8. Milyen magatartási, összeférhetlenségi, etikai, adatvédelmi követelmények érvényesülnek a Szolgálat tevékenysége kapcsán?	56
8.1. A Szolgálat tevékenysége kapcsán érvényesítendő magatartási követelmények.....	56
8.2. A Szolgálat tagjaira vonatkozó összeférhetlenségi követelmények	62
8.3. Az etikai követelmények érvényesítése.....	63
8.4. Az adatvédelmi követelmények érvényesülése.....	65

1. Mi a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat?

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (továbbiakban MTVSZ, vagy Szolgálat) egy ún. *alternatív vitarendezést (AVR)* támogató rendszer, amely a munkavállalók és a munkaadók között fellépő *kollektív munkaügyi viták* megoldására szolgál. Az *alternatív* jelző arra utal, hogy a felek a konfliktusokat bírósági peren kívül rendezik, melyben pártatlan harmadik személy nyújthat segítséget a megoldásban. Az egyes alternatív vitarendezési eljárásokban a munkaügyi vitában érintett felek (munkáltató, munkáltatói érdekképviselő, munkavállalói érdekképviselő) és pártatlanként a Szolgálat képviselője vesz részt.

Az országos, egységes elveken nyugvó, szakmailag független Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok magyarországi működéséhez. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakulása előtt

támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását. Összességében a Szolgálat általános törekvése a munkaügyi vitában álló felek között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése, illetve visszaállítása, a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának javítása. Általánosságban az alternatív vitarendezési technikák döntően a hagyományos vitarendezési eljárások kiegészítésére – s messze nem a kiváltásukra – szolgálnak. Legelőnyösebb tulajdonságuk, hogy megfelelő alkalmazással pénzt és időt lehet megtakarítani. További kedvező jellemzőik közül lényeges lehet, hogy a felek önkéntesen vehetnek részt az eljárásban, melynek módszere, tisztázandó kérdései, de az eljárás színhelye is rugalmasan megválasztható. Adott esetben fontos szempont lehet, hogy az eljárás nyilvánosságának mértékét is a felek határozhatják meg.

A Szolgálat alapvetően a jogilag – többnyire még – nem szabályozott kollektív munkaügyi konfliktusok, vitás helyzetek megoldását, azaz összességében a *kollektív munkaügyi érdekviták* rendezését hivatott előmozdítani. Tipikusan ilyen ügyek lehetnek például a következő

időszakra vonatkozó bérfejlesztés, vagy béren kívüli juttatások kérdései, de a munkaviszonyhoz tágabban kapcsolódó munkakörülmények, munkafeltételek is a kollektív munkaügyi érdekvita lehetséges témáihoz tartozhatnak. A kollektív munkaügyi vita mindig gazdasági vita, másként érdekvita, amely időben megelőzi egy kérdés szabályozását, az alkalmazandó szabályok kialakítását.

Az érdekviták legtöbbször a felek által kedvezőnek ítélt munkaviszonyhoz kapcsolódó feltétel, körülmény meghatározására, rögzítésére, a kapcsolódó szabályozott viszonyok kialakítására irányul, így összességében alapvetően a kollektív szerződések, vagy üzemi megállapodások megkötésével, tartalmuk kialakításával, a munkafeltételek meghatározásával állhat összefüggésben.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szélesebb mozgásteret kínál a feleknek kollektív szerződés elfogadására, és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok ebben történő megalkotására. Ez különösen alátámasztja az alternatív vitarendezés indokoltságát és jövőbeni nagyobb szerepét. A jogalkotó számos esetben, a felek autonómiájának növelésére hivatkozva, a jogon kívüli mechanizmusokra, illetőleg a felek

kreativitására kívánta bízni a kollektív munkaügyi viták megoldási módjainak kidolgozását, lehetőséget nyújtva a garanciális értékű szabályoktól való eltérésre.

Ezzel is magyarázható az, hogy napjainkban a figyelem egyre inkább a kollektív érdekvitákra irányul, hiszen ezek esetleges eszkalációja egy adott ország gazdasági és politikai életében kiemelkedő jelentőséggel bírhat. Fenti sajátosságaik miatt megoldásuk eltérő mechanizmust igényel, mint a tipikusan igazságügyi, bírói úton eldönthető jogviták. A kollektív munkaügyi viták esetében ugyanis az a cél, hogy elsősorban maguk a felek jussanak megegyezésre külső segítség igénybevételével. Ez alól csak a döntőbíráskodás jelent kivételt, bár ebben is jelentős szerepet játszanak a felek.

Ezt a lehetőséget támogatja a Szolgálat, mint önkéntes, alternatív vitarendezési eszköz. További fontos szerepe lehet abban is, hogy a szociális partnerek mind erőteljesebben kiaknázhassák a kollektív szerződések Mt. által kiszélesített jogi mozgásterét a Szolgálat szakértői támogatásának hasznosításával, az innovatív és hatékony vita- és alkukultúra fejlesztésével. Az MTVSZ kialakítóinak szándékai szerint a Szolgálat jelentősen hozzájárulhat a kollektív alkufolyamatok aktivizálásához, az eredményességük

fokozásához, s összességében a kollektív szerződések számának (lefedettség) és minőségének növeléséhez. Az Mt.-ben nagy jelentőséget nyertek a generálklauzulák, másként a nyitott jellegű, széles értelmezési tartományt engedő normák (például általában elvárhatóság, méltányos mérlegelés). Ezeknek az értelmezése mentén is számos olyan érdekkonfliktus keletkezhet kollektív szinten is, ahol ugyancsak megfelelő megoldást hozhat a szakértő jellegű, külső segítség.

Előjáróban fontosnak tartjuk leszögezni, hogy az MTVSZ által nyújtott alternatív vitarendezési eljárások *nem alkalmazhatók* a munkaviszonnyal összefüggő *egyéni érdekvitára, egyéni jogvitára, vagy kollektív jogvitára*, hanem kizárólag kollektív munkaügyi viták (érdekviták) rendezésére szolgálnak.

Ugyancsak lényegesnek tartjuk tisztázni, hogy kollektív jogvita esetén a Szolgálat döntőrészt ugyancsak nem illetékes. A jogvita ugyanis egy már jogilag (jogszabályban vagy szerződésben, más jognyilatkozatban) szabályozott jog vagy kötelezettség teljesítésével, illetőleg annak értelmezésével kapcsolatos vita, így e vita eldöntésére hivatott fórum a bíróság. Elengedhetetlen azonban, hogy a

munkaiügyi jogviták esetén is rendelkezésre áll a *békéltetés*, amely az alternatív vitamegoldási eljárások közé tartozik.

A Szolgálat illetékessége tekintetében ugyanakkor figyelemmel kell lennünk a munkaügyi jogviták és érdekviták között meghúzódó számos határterületre, széles szürke zónára is. A Szolgálat létrehozását az a szándék is motiválta, hogy a vitás helyzetek egyes határeseteknek érdekvitaként való kezelésével a felek a költségesebb, hosszabb, konfliktusosabb bírói út – vagy éppen a passzív „beletörődés” – helyett ráléphetnének az olcsóbb, gyorsabb, békésebb alternatív vitarendezés útjára. A lehetséges határesetek másik vonulataként a több azonos tárgyú egyéni jellegű érdekvita „kreatív” kezelése, azaz kollektív érdekvitává transzformálása nyújthat alkalmat arra, hogy a Szolgálat eljárásának igénybevételével az adott problémát rendezhessék. [l.: *Kun Attila: Érdekek és motivációk a Munkaiügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez* (háttéranyag),

<http://docplayer.hu/24708454-Erdekek-es-motivaciok-a-munkaugyi-tanacsadoi-es-vitarendezeesi-szolgalat-mukodtetesehez-hatteranyag.html> 15.]

Megjegyezzük, hogy a kollektív munkaügyi viták békés megoldása céljából Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) néven, 1996-tól 2012-ig már működött Magyarországon alternatív vitarendezési intézmény, a jelenlegi megoldáshoz hasonló szerepkörben [l.: <http://www.mythologic.hu/digitalcity/entity/entityHomePage.jsp?bem=AAABAKQQ&efm=AAAAYULI&dom=AA AAGBKE&prt=AAABATJV&egd=AAAAYUJQ>].

A Szolgálat a kevésbé fejlett régiók területén a GINOP-5.3.3.-15, illetve a GINOP-5.3.3-18 kódszámú konstrukciók (Projekttek) keretében létrehozott szolgáltatás, amely név alatt a konzorciumi partnerek a Közép-Magyarországi régió vonatkozásában az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága (tpo@itm.gov.hu) együttműködésével, a kollektív munkaügyi érdekviták, illetve békéltetés esetén kollektív munkaügyi jogviták megoldásának országos, egységes elveken nyugvó, szakmailag független támogató rendszerét alakították ki. .

A projektben konzorciumi partnerek:

- a Munkástanácsok Országos Szövetsége (Észak-Magyarország régió; Észak-Alföld régió; Dél-Alföld régió;

Dél-Dunántúl régió; Közép-Dunántúl régió; Nyugat-Dunántúl régió);

- Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (Észak-Magyarország régió; Észak-Alföld régió; Dél-Alföld régió; Dél-Dunántúl régió; Közép-Dunántúl régió; Nyugat-Dunántúl régió);

- az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége /ÁFEOSZ-COOP Szövetség/ (Dél-Alföld régió, Nyugat-Dunántúl régió, Dél-Dunántúl régió),

- az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (Nyugat-Dunántúl régió),

- az Ipartestületek Országos Szövetsége (Észak-Alföld régió),

- a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (Észak-Magyarország régió),

- Magyar Iparszövetség (Közép-Dunántúl régió, Dél-Dunántúl régió).

Nem konzorciumi partnerként:

- Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága (tpo@itm.gov.hu) (Közép-Magyarország régió) jár el.

A célterület az ország hat kevésbé fejlett (Észak-magyarországi, Észak-alföldi, Dél-alföldi, Közép-dunántúli, Nyugat-dunántúli, Dél-dunántúli) régiója, a Szolgálat közreműködése ezekben kezdeményezhető. Ezzel szemben az uniós támogatások igénybevétele szempontjából fejlettnek, s ezzel egyedül jogosulatlanak minősülő Közép-magyarországi régió területén a Szolgálat csak korlátozottan, speciális megkötésekkel alkalmazható. A regionális szerveződést az cél is motiválta, hogy a Szolgálat a lehető legközelebb legyen a potenciális ügyfelekhez. Ugyancsak kiemelt szempont a minél könnyebb hozzáférhetőség és a teljes átláthatóság, amelyet a Szolgálat elektronikus, online felülete [1.: <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes>].

A program végrehajtása keretében minden régióban munkajoggal foglalkozó szakemberek és a hozzájuk tartozó szakértői gárda segíti a felek közötti érdekviták lehetséges megoldását. A *Szolgálat tagjainak* – pályázat útján történő – kiválasztása során elsődleges szempont volt, hogy olyan szakemberekkel találkozhasson az ügyfél, akik ismerik a kollektív érdekegyeztetések rendszerét, akiknek minél nagyobb gyakorlati tapasztalatuk is van a területen, és akiket

a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek is támogatnak. A tagok így elsősorban olyan jogi végzettségű szakemberekből állnak, akik többsége maga is egyetemi oktató, így tisztában vannak a munkajogon belül is sajátos szabályozási háttérrel, és jelentős gyakorlati tapasztalattal is rendelkeznek. A munkájukat, szükség szerint, speciális szaktudást biztosító (informatikai, mérnöki, munkavédelmi, orvosi, pénzügyi-számviteli, stb.) *szakértők* segítik. Elsősorban a vitás helyzetek tisztázásában, a kommunikációs nehézségek megoldásában számíthatnak a Szolgálat tagjai arra a *tanácsadó* körre, amely főként komoly szakértői gyakorlattal bíró mediátorokból, pszichológusokból, kommunikációs szakemberekből, stb. áll.

A Szolgálat jogi háttérét a 320/2014. (XII.13.) *Korm. rendelet* biztosítja. A Szolgálat működését meghatározó szervezeti, eljárási és etikai szabályokat, a Szolgálat tagjaira vonatkozó pályázati feltételeket, valamint a tagok névjegyzékét a „Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe” (a továbbiakban Kódex) rögzíti [l.:

https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf].

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működésének bemutatását az eljárásainak kezdeményezésére jogosult ügyfelek ismertetésével, majd a lehetséges ügyek típusainak körvonalazásával kezdjük. Ezt követően összefoglaljuk a Szolgálat eljárásainak alapelveit, és röviden bemutatjuk az egyes eljárások legfőbb jellemzőit. Külön fejezetben részletezzük a Szolgálat eljárásaira vonatkozó speciális és közös szabályokat. Végezetül a Szolgálat tevékenysége során érvényesülő etikai, magatartási, összeférhetetlenségi, valamint adatvédelmi követelményeket ismertetjük.

2. Ki kezdeményezheti a Szolgálat eljárását?

A Szolgálat eljárását kezdeményezheti:

egyrésztől

- a) a munkáltató,
- b) a munkáltatói érdekképviseleti szervezet,
- c) a munkáltató fenntartója

másrésztől

- d) az üzemi tanács,
- e) a szakszervezet,

f) a szakszervezeti szövetség.

A *munkáltató* fogalmába a munkaerő-kölcsönzés esetén a *kölcsönbeadón* túlmenően a *kölcsönvevő* is beletartozik, munkavállalón a kölcsönvevő által kikölcsönzött munkavállalót is kell érteni.

Az *üzemi tanács* szélesebb variációs lehetőségeket takar. Az üzemi tanácson kell érteni az üzemi tanácsi választást előkészítő, lebonyolító *választási bizottságot*, a *közalkalmazotti tanácsot* és *közalkalmazotti képviselőt*, *központi közalkalmazotti tanácsot*, valamint az *üzemi megbízottat*, a *helyi, központi és vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot* és az *Európai Üzemi Tanácsot* is.

Az eljárást kezdeményezhető felek sokszínű összetétele is jól illusztrálja, hogy a Szolgálat közreműködésére a munka világának széles köre számíthat. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett *közszféra* munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető az alternatív vitarendezés lehetősége.

3. Milyen ügyekben lehet kezdeményezni a Szolgálat eljárását?

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Kódexe értelmében a Szolgálat igénybevételére *kollektív munkaügyi érdekvitákban* kerülhet sor, kivételesen azonban a *békéltetés kollektív munkaügyi jogvitában is* igénybe vehető.

A lehetséges alkalmazási területek, a potenciális ügyek gyakorlatiasabb érzékeltetése céljából, röviden áttekintjük és példákkal illusztráljuk a munkaügyi viták egyes típusait, különös tekintettel a kollektív munkaügyi érdekvita megkülönböztető jellemzőire.

3.1. A munkaügyi viták típusai

A munkaügyi vitákat egyrészt azok alanyai, másrészt a vita tárgya szerint lehet csoportosítani:

- a vita *alanyai* alapján egyéni és kollektív vitákat;
- a vita *tárgya* alapján jogvitákat és érdekvitákat különböztethetünk meg.

3.1.1. Az egyéni érdekvita és a kollektív munkaügyi vita elhatárolása

Az egyéni és a kollektív vita között *a vita alanyai* alapján tehetünk különbséget. Az *egyéni munkaügyi viták* (egyéni érdekviták) esetében a munkaviszony klasszikus szereplői, a munkáltató és a munkavállaló állnak egymással szemben. Ebben az esetben a vita tárgya egyetlen munkavállalóra vonatkozik vagy több munkavállalót egyénileg (külön-külön) érint, az tehát az *egyéni kapcsolatokban jelentkező konfliktus*. Természetesen előfordulhat, hogy egyszerre nem egy, hanem több munkavállaló áll szemben a munkáltatóval, például ha a munkáltató azt állítja, hogy több munkavállaló szándékosan okozott kárt, és kéri egyetemleges kötelezésüket a kártérítésre.

Önmagában az, hogy a vitában *több munkavállaló is érintett, még nem jelenti automatikusan, hogy kollektív munkaügyi vitáról van szó*. Ilyenkor a munkavállalók között egyszerű vagy egységes pertársaság is kialakítható. Automatikusan nem lehet kollektív munkaügyi vitaként kezelni a több munkavállalót érintő vitát, csak abban az esetben, ha a vita tárgya közösségi jogokat, illetve kötelezéseket érint. Nem a vitában részt

vevő felek száma a döntő tehát, hanem az érvényesíteni kívánt jog, illetve annak érdekközösségi jellege.

A kollektív munkaügyi vita a munkavállalók közösségét, mint kollektív egységet érinti. Az ilyen viták alanyai a munkáltató (munkáltatói érdekképviselői szerv) és a szakszervezet, vagy az üzemi tanács. Kivételesen több munkavállaló és a munkáltató között is lehet kollektív munkaügyi vita, ha kollektív érdekvédelemmel kapcsolatos, azaz a vita tárgya közösségi jogokat vagy kötelezettségeket érint. Például a munkavállalók maguk is – szakszervezet nélkül – jogosultak sztrájk szervezésére.

3.1.2 A munkaügyi érdekvita és a munkaügyi jogvita elhatárolása

Az érdekvita és a jogvita közötti különbség lényege a vita eltérő tárgya.

Munkaügyi jogvita esetén a vita tárgya a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos, amelyek kollektív munkaügyi jogvita esetén az Mt.-ből, egyéb jogszabályból, kollektív szerződésből, üzemi megállapodásból vagy munkaszerződésből következnek. A jogirodalom és a

gyakorlat a következő kérdésekkel kapcsolatos *kollektív munkaiügyi jogvitákat* ismeri:

- sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapítása iránti (Szt. – a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény, 5. §),
- a sztrájk során a még elégséges szolgáltatás megállapítása iránti [Szt. § (3) bek.],
- a sztrájkkal, egyéb munkaharccal vagy a szervezkedési szabadsággal kapcsolatos jogellenes magatartással (például a sztrájk töréssel) kapcsolatos,
- a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegésének megállapítása iránti [Mt. 289. § (1) bek.],
- kollektív szerződéskötési jogosultság megállapítása iránti,
- kollektív szerződés érvényességének megállapítása iránti ,
- üzemi tanácsi választással kapcsolatos (Mt. 249. §),
- az európai részvénytársaságban, valamint az európai szövetkezetben a munkavállalók döntéshozatalba történő bevonására vonatkozó szabályok megsértésére alapított jogvita [2006. évi LXIX. törvény az európai szövetkezetéről Második Rész A munkavállalók bevonása az Európai Szövetkezet döntéshozatali rendjébe].

Munkaiügyi érdekvita esetén a jogi szabályozás még nem létezik, a konfliktus nem oldható meg a jogszabályok alapján. Nem

arról van szó ugyanis, hogy a felek valamelyike megsértett volna valamilyen konkrét rendelkezést, hanem a vita tárgya a felek jövőbeli viszonya, a munkavégzés feltételei, stb. Ilyen vita lehet tipikusan például az, hogy a következő évben hány százalékkal nőjön a bér, milyen béren kívüli juttatásokban részesülhetnek a munkavállalók, vagy a munkafeltételek miként változzanak. Ha ez a vita valamilyen módon lezárul, akkor a szabályozást jellemzően kollektív szerződésben rögzítik. A munkaviszonyhoz kapcsolódást tágan kell felfogni, ide számítanak például a munkavégzési körülmények – étkezési, tisztálkodási viszonyok, de akár a munkahelyi öltözködés stb. szabályai – is, ezek megváltoztatása végett tehát érvényesen kezdeményezhető érdekvita.

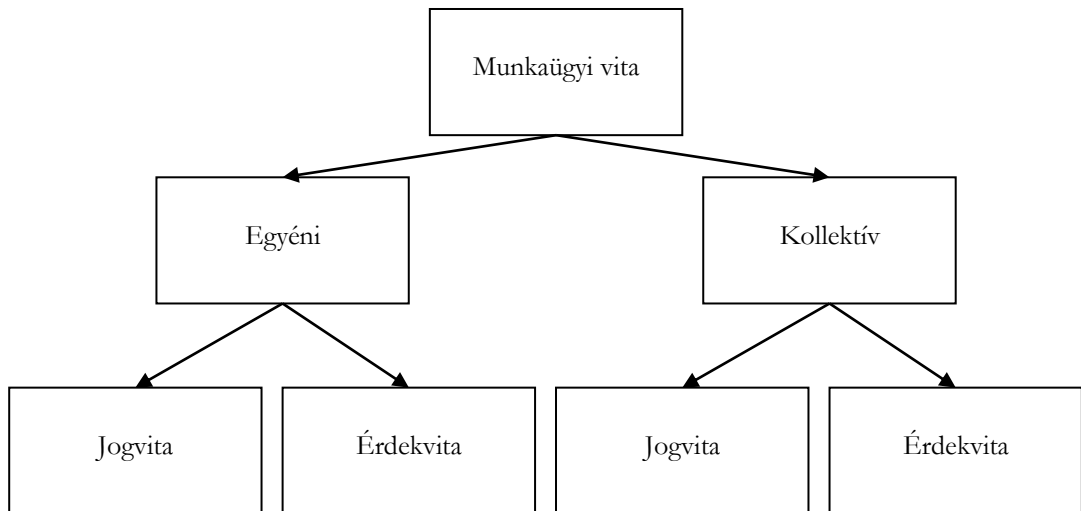
Az érdekvitákat *szabályozási vitának* is hívják, érzékeltetve azt, hogy ebben az esetben a kezdeményező a fennálló helyzettel elégedetlen, és kedvezőbb szabályozás elérésére törekszik. Ezen konfliktusokat egyben *gazdasági, illetve politikai jellegű vitának* is nevezik, mert ezek tulajdonképpen a jövőbeni minél kedvezőbb szabályok megteremtését szolgálják. Az érdekviták többnyire tehát a kollektív megállapodások megkötésével, tartalmuk megállapításával, a munkabérek és

szűkebb-tágabb értelmezésű munkafeltételek, munkakörülmények meghatározásával vannak összefüggésben. *Érdekvita esetén tehát a vita a szabályozás előtt zajlik le, míg jogvita esetén a szabályozást követően.* Fenti sajátosságaik miatt az érdekviták megoldása más mechanizmust igényel, mint a tipikusan igazságügyi úton eldönthető jogviták.

Összességében, mindezek alapján megkülönböztethetünk:

- *egyéni munkaügyi érdekvitát*, például, hogy a munkaviszony létesítésekor a felek milyen összegű munkabérben állapodjanak meg;
- *egyéni munkaügyi jogvitát*, például jár-e prémium a munkavállaló részére, vagy jogellenes volt-e a munkaviszony megszüntetése;
- *kollektív munkaügyi érdekvitát*, például milyen összegű bérfejlesztést hajtson végre a munkáltató a vállalat egészére, vagy a kollektíva egyes csoportjaira vonatkozóan;
- *kollektív munkaügyi jogvitát*, például, hogy a munkáltató megsértette-e a szakszervezet előzetes véleményezési jogát, vagy jogszerű volt-e a sztrájk.

1. sz. ábra: A munkaügyi viták típusai



– például munkaviszony jogellenes megszüntetése
– fórum: bíróság

– például munkabérben való megállapodás
– fórum: nem szabályozott (egyéni alku kérdése)

– például sztrájk jogellenessége
– fórum: bíróság

– például bérfelzárkózás
– fórum: felek megegyezése, egyeztető bizottság, kivételesen döntőbíráskodás

3.2. A munkaügyi viták rendezésének eltérő fórumrendszere

Az érdekviták és a jogviták fórumrendszere eltérő, igazodva a vita tárgyához:

- *Jogvita esetén* a vita egy már jogilag (jogszályban vagy szerződésben) szabályozott jog vagy kötelezettség teljesítésével, illetőleg annak értelmezésével kapcsolatos, így e vita eldöntésére hivatott fórum a *bíróság*. Fontos azonban, hogy a munkaügyi jogviták esetén is rendelkezésre áll a *békéltető eljárás*, mely az alternatív vitamegoldási eljárások közé tartozik.

- *Kollektív érdekvita esetén* azonban még nem létezik jogi szabályozás, így a vitát nem döntheti el a bíróság. Ezért a jogalkotó előnyben részesíti az *alternatív vitamegoldási eljárásokat*, melyek támogatására a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsősorban hivatott.

3.3 A Szolgálat eljárásainak fő terepe: tipikus kollektív munkaügyi érdekviták

A munkaügyi viták típusainak áttekintését követően ismételten szögezzük le, hogy a Szolgálat kompetenciája döntően a kollektív munkaügyi viták megoldásában való közreműködésre terjed ki. Összefoglalóan, a kollektív munkaügyi vita fogalma:

- a munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató és a szakszervezet között (alanyok) felmerült,
- a munkaviszonnyal összefüggő, de jogvitának nem minősülő érdekvita (tárgy).

A Szolgálat gyakorlati alkalmazási lehetőségeit az alábbi listával érzékeltetjük, amely a tipikus kollektív munkaügyi érdekvitákat sorolja fel, példálózó jelleggel. [l.: *Kun Attila: Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez* (háttéranyag), <http://docplayer.hu/24708454-Erdekek-es-motivaciok-a-munkaugyi-tanacsadoi-es-vitarendezesi-szolgalat-mukodtetesehez-hatteranyag.html>, 20-21.]

- Bérviták (pl. bérfeljesztés mértéke);
- Béren kívüli juttatások, szociális juttatások mértékével kapcsolatos viták;

- Vállalati szerkezetátalakítások kérdései (pl. azok terveinek gazdasági körülményei, céljai, következményei; az outplacement és a szociálisan felelős leépítés elveinek alkalmazása, stb.);
- Kollektív megállapodások (kollektív szerződés, üzemi megállapodás, egyéb megállapodások) tervezetei, mozgástere, alkutere, tartalmának kialakítása, újratárgyalása stb.;
- Álláspontok különbsége bizonyos – munkavállalói csoportokat érintő – jogosultságok, kötelezettségek terjedelme, volumene kapcsán (pl. munkahelyi magáncélú telefonhasználat kérdései; a munkáltató által „csapatépítésként” elvárt önkéntes, karitatív munka terjedelme, stb.);
- Munkafeltételekkel, munkakörülményekkel kapcsolatos azon viták, amelyek egyrészt több munkavállalót („kollektívát”) érintenek, másrészt jogszabályban részletesen nem rendezettek (pl. öltözködési szabályok; munkavállalói csoportok munkahelyeinek elhelyezése, berendezése; bizonyos magatartási, viselkedési szabályok keretei; a „tisztességes” munkafeltételek értelmezése);

- Munkabiztonsági, munkavédelmi feltételek – jogszabályi kötelezettségek teljesítésén túlmutató – korszerűbbé tételével, fejlesztésével kapcsolatos viták;
- A munkáltató, vállalat arculatával, önkéntes társadalmi felelősségvállalási stratégiájával (CSR) kapcsolatos vita;
- Szakszervezet, üzemi tanács működési feltételeinek keretei (itt tipikusan a „mérték” és a „mód” kérdése az érdekvita – pl. helyiséghasználat keretei, propagandajog terjedelme, üzemi tanács működési költségeinek volumene –, míg maga a jogosultság kérdése már jellemzően jogvita);
- Munkavállalók közösségének kollektív érdekérvényesítésével kapcsolatos vita;
- A munkabéke fenntartásához kapcsolódó érdekkonfliktusok, megoldások;
- Bizonyos munkaügyi konfliktusok megoldási módja tekintetében kialakult vita; stb.

4. Melyek a Szolgálat eljárásának alapelvei és miként alkalmazandók a gyakorlatban?

A Szolgálat eljárásának alapelveit a Szolgálat Kódexe az alábbiak szellemében, részletesen szabályozza [l.:

https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf 2-4.]

4.1. Az önkéntes alávetés elve

A Szolgálat működése az önkéntes alávetés elvére épül. Ennek keretében a fél az eljárás megindításával, illetve az abban való részvétellel magára nézve kötelezőnek fogadja el a Kódexben lefektetett eljárási szabályokat. Az eljárás során a felek nyilatkozatokat tehetnek, megállapodásokat köthetnek, de erre nem kötelezhetőek.

4.2. A vitarendezési eljárás választhatóságának elve

A felek a Szolgálat Kódexében részletesen szabályozott szolgáltatások közül választhatnak. Ez azt jelenti, hogy a vitában részes fél vagy mindkét fél szabadon választhatja ki, hogy a Szolgálat lehetséges eljárásai közül melyiket szeretné igénybe venni.

Amennyiben a felek között az eljárás megindulása előtt már hatályba lépett megállapodás rendezi valamely vitarendezési

eljárás szabályait, úgy a Kódex szabályait azzal összhangban kell alkalmazni. A felek tehát megállapodásukkal módosíthatnak a Szolgálat kódexében rögzített szabályokon. A felek kötelesek tájékoztatni a Szolgálat eljáró tagját az ilyen megállapodásról, és részére azt átadni.

4.3. Az önkéntesség elve

A Szolgálat *kizárólag a felek közös, önkéntes felkérése alapján jár el*, igénybevétele a vitában álló felek szabad akaratán nyugszik. Ha csak az egyik fél kezdeményezi az eljárás lefolytatását, a Szolgálat illetékes szervezeti koordinátora eljár annak érdekében, hogy a másik fél csatlakozzon a kezdeményezéshez. A vitában álló felek nem kötelesek igénybe venni a Szolgálat által felkínált eljárást, és *bármelyik félnek joga van kilépni a folyamatban lévő eljárásból*.

4.4. A díjmentesség elve

A Szolgálat eljárása a felek részére ingyenes, azaz teljes mértékben díjmentes. A Szolgálat eljáró tagja és a szakértő,

tanácsadó költségeit egyaránt a Szolgáltató viseli. A felek az eljárás során, a saját oldalukon felmerült költségeiket maguk viselik, kivéve, ha jogszabály vagy a felek megállapodása a költségviseléssel kapcsolatban eltérően rendelkezik.

4.5. Az együttműködés elve

A felek az eljárás alatt egymással és a Szolgálat eljáró tagjával a megállapodás, illetve a vita eredményes lezárása érdekében együttműködnek. A felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely az eljárás lefolytatását, megállapodást, vagy annak a végrehajtását megghiúsítaná.

Az együttműködési kötelezettség a jogviszonyban álló felek magatartására vonatkozó magánjogi alapelv. A munkajogban a jogviszony személyes, bizalmi jellege és tartóssága miatt különösen fontos a felek közötti együttműködés, mert az együttműködési kötelezettségnek a szinte elkerülhetetlen konfliktusok miatt elsősorban a tartós jogviszonyokban van kiemelkedő szerepe. Éppen ezért az Mt. általános elvárásként nevesíti ezt a kötelezettséget a munkajog minden szereplőjével szemben. Az Mt. meghatározása szerint az együttműködési kötelezettség azt jelenti, hogy a jogok

gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti [Mt. 6. § (2) bek.].

Az együttműködési kötelezettség azt jelenti, hogy a jog nem önkényesen, hanem a másik félre kellő tekintettel gyakorolható. Olyan magatartást kell tehát tanúsítani, amely elősegíti a másik fél jogainak gyakorlását, kötelezettségeinek teljesítését. Ebből következően a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti, vagy indokolatlan hátrányt okoz. E kötelezettség alanyai nem csak a munkáltató és a munkavállaló, hanem a kollektív munkajogi szereplők – a szakszervezet és az üzemi tanács – is.

Az együttműködési kötelezettség egyaránt megkívánhat aktív és passzív magatartást. Különösen ügyelni kell arra, hogy ennek érdekében megadják a másik félnek a szükséges tájékoztatást. A tájékoztatási kötelezettség kiemelt szerepét jelzi a munkajogban, hogy ez az együttműködés egyetlen nevesített esete. Az Mt. kifejezetten kimondja, hogy az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről,

adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [Mt. 6. § (4) bek.].

4.6. A függetlenség és semlegesség elve

A Szolgálat tagjai függetlenek és pártatlanok, nem képviselői a feleknek, eljárásuk során nem utasíthatóak. A Szolgálat eljárásában a feleket azonos bánásmódban kell részesíteni. A Szolgálat tagjainak függetlenségét garantálja a pályázaton, és az ezzel kapcsolatban részletesen kidolgozott szakmai követelményeken alapuló kiválasztási rendszer.

4.7. A felek megegyezésének elsődlegessége

A Szolgálat a viták feloldására elsősorban a felek közös megegyezésének elősegítésével törekszik. Szolgáltatásait a gyorsaság, rugalmasság és költséghatékonyság elvei alapján nyújtja.

4.8. Az eljárás nyilvánosságáról való rendelkezés elve

A Szolgálat előtt folyamatban lévő eljárások és az eljárás eredménye – a felek közös eltérő nyilatkozata hiányában – *nem nyilvánosak*. A Szolgálat részéről eljáró tag, az országos szakmai koordinátor, a szervezeti koordinátor, szakértő, tanácsadó teljes titoktartásra kötelezett az eljárás során tudomására jutott információk tekintetében, annak befejezése után is. Az eljárás során a kevésbé fejlett régióban keletkezett dokumentumok őrzését az érintett projektidőszak figyelembevételével a GINOP 5.3.3.-15., illetve a GINOP-5.3.3-18 konstrukció konzorciumi partnerei biztosítják az egyes régiókban. Az eljárás adatai és eredménye statisztikai és kutatási célból anonimizált módon felhasználhatók.

A felek, de különösen a munkáltató hajlandóságát jelentős mértékben visszavetné, ha attól kellene tartania, hogy a Szolgálat eljárása során számára fontos információk tudódhatnak ki. Éppen ezért fontos garantálni azt, hogy általános szabály szerint az eljárás nem nyilvános, így kívülálló nem láthat bele abba, így nem juthat a munkáltató számára értékes, érzékeny információhoz. Továbbá az

eljárásban közreműködők sem adhatnak ki harmadik személynek sem az eljárás alatt, sem azt követően arra vonatkozó adatot, tényt.

4.9. A szolgáltatások átjárhatóságának elve

A felek a folyamatban lévő eljárás alatt közösen kérhetik, hogy a Szolgálat eljáró tagja közreműködését a Kódexben rögzített másik eljárás (pl.: tanácsadás helyett közvetítés, közvetítés helyett békéltetés) alapján folytassa. A kérelem egyben azt jelenti, hogy a felek alávetik magukat a kért eljárás Kódexben meghatározott szabályainak. Ilyen esetben a Szolgálat tagja nem vitathatja, illetve nem bírálhatja felül a felek kifejezett akaratát. A Szolgáltatás típusát ugyanis a felek határozhatják meg. A kérelemben megjelölt másik eljárás jelen Kódex szabályai szerint indított új eljárásnak minősül.

5. Milyen eljárásokat indíthat a Szolgálat?

Az alábbiakban röviden bemutatjuk a Szolgálat által indítható eljárásokat:

- tanácsadást,
- békéltetést,
- közvetítést,
- egyeztetést,
- döntőbíráskodást.

Itt csak a fenti szolgáltatások fogalmát mutatjuk be, míg alkalmazásuk részletes szabályait a „6.2. Az eljárások speciális szabályai” című alfejezetben ismertetjük.

5.1. Tanácsadás

A tanácsadás a Szolgálat egyetlen olyan eljárása, amely a szemben álló felek közül csupán az egyiknek is nyújtható. Az eljárás keretében a Szolgálat illetékes tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve a feleknek. A tanácsadás a munkaügyi kapcsolatok legkülönbözőbb részleteire terjedhet ki, különös tekintettel a felmerült kollektív munkaügyi érdekvita feloldására igénybe vehető vitarendezési eszközökre, a tárgyalásos vitarendezés kölcsönösen előnyös

technikáira, stratégiáira, az irányadó, releváns tények tisztázására, s számos további lehetséges vonatkozásra. A tanácsadás személyes megbeszélés útján, vagy a Szolgáltató által biztosított elektronikus felületen keresztül történhet. Ez lényegében célzott munkajogi tanácsadás a vitarendezéssel összefüggő kérdésről.

5.2. Békéltetés

A békéltetés olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek vita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett békéltetőt vesznek igénybe, aki a felek között egyezség létrehozását kísérli meg. A békéltető – akit a felek önként vehetnek igénybe – csak kis mértékben avatkozik be a felek döntési szabadságába, elsősorban az álláspontokat közelíti, és kompromisszumok árán az egyezség létrehozását kísérli meg elérni. Ennek érdekében a békéltető feladata a felek közötti párbeszéd javítása, az ellentétes álláspontok összehangolása, saját javaslatot azonban nem adhat a vita megoldására. Ez különbözteti meg a békéltetést a közvetítéstől.

A Szolgálat többi eljárásától eltérően a békéltetés *kollektív munkaügyi jogvita* esetében is igénybe vehető.

5.3. Közvetítés

A közvetítés olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek a kollektív munkaügyi érdekvita rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett, pártatlan közvetítőt vesznek igénybe, aki megegyezés létrehozását kísérli meg, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti. Ezen utóbbi momentum az, ami a közvetítést a békéltetéstől megkülönbözteti. Ugyanakkor a közvetítőnek nem feladata a felmerülő javaslatok értékelése, az általa jónak vélt megoldás preferálása, mint ahogy a felek sem kötelesek elfogadni a közvetítő javaslatát.

5.4. Egyeztetés

Egyeztetési eljárás során *egyeztető bizottság* kísérli meg az álláspontok közelítését, és a megállapodás létrehozását. A vitában érintett felek által azonos számban delegált tagból és

a Szolgálat tagjából, mint független, pártatlan elnökből álló egyeztető bizottság tagjai közösen dolgozzák ki azokat a megoldási javaslatokat, alternatívákat, amelyekről dönteni kell. Az elnök folyamatos párbeszéddel segíti elő a megegyezést, és saját javaslatot is kidolgozhat a felek számára. Az eljárás végén írásban összefoglalja az eredményeket, majd határozatot hoz.

Amennyiben a felek előzetesen írásban alávetik magukat a bizottság határozatának, akkor az eljárás kötelező erejű határozattal zárul le. Ez utóbbi esetben az egyeztetés átalakul döntőbíráskodássá, hiszen kötelező döntéssel zárul a vita.

5.5. Döntőbíráskodás

A döntőbíráskodás a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan vitarendezési eljárás, amely során *a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt.* A döntőbíró igénybeviteléhez a felek egyetértése szükséges. A Szolgálat eljáró tagja a döntőbíró. A döntőbíró határozata – önkéntes alávetés és kötelező döntőbíráskodás esetén – kötelező a felekre.

Az Mt. vonatkozó szabálya [Mt. 293. § (2) bek.] értelmében

kötelező döntőbíró igénybe venni akkor, ha

a) a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni az üzemi tanács választásának, illetve működésének költségeiben, vagy

b) ha a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében az üzemi tanács és a munkáltató nem ért egyet.

Minden más esetben a döntőbíró igénybevétele csak lehetőség, melyhez mindkét fél alávető nyilatkozata szükséges.

6. Melyek az eljárások közös és speciális szabályai?

6.1. Az eljárások közös szabályai

Az MTVSZ eljárásainak szakmai háttérét nyújtó, közös *szervezeti kereteket* a program területi egységeit magában foglaló szakmai koordinátori rendszer, a Szolgálat tagjai, szakértői, tanácsadói, valamint az illetékes kormányzati szervezeti egység alkotják. Az eljárások közös, általános szabályai a *hatáskör és illetékesség* jellemzői mellett a konkrét

eljárás megindításának, lefolytatásának és befejezésének főbb vonásaira terjednek ki, melyeket az alábbiakban ismertetünk.

6.1.1. A Szolgálat szakmai szervezete

A Szolgálat szakmai szervezete az alábbi személyekből áll:

- országos szakmai koordinátor,
- régiós szervezeti koordinátorok,
- a Szolgálat névjegyzékében szereplő tagok,
- szakértők,
- tanácsadók.

6.1.1.1. A szervezeti koordinátor

A régióként felállított Szolgálatot az adott *régió szervezeti koordinátora* vezeti. A koordinátor fő feladataként figyelemmel kíséri és feltérképezi a Szolgálat szempontjából releváns régiós munkaügyi vitákat, és amennyiben tudomására jut egy potenciális vagy már folyamatban lévő vita, amely érinti az illetékességi területét, köteles a vitában álló feleknek felajánlani a Szolgálat segítségét.

Szerteágazó további feladatai közül a szakmai kiadványok és

rendezvények, továbbképzések, valamint a PR tevékenység felügyeletén túlmenően a régiós kommunikációs terv és marketingstratégia kidolgozását emeljük ki. A Szolgálat eljárásainak anonimizáltan kezelt adatait meghatározott időnként átfogóan elemzi, és következtetéseit továbbítja az országos szakmai koordinátornak. A Szolgálat szabályszerű és hatékony működésének biztosítása céljából folyamatosan kapcsolatot tart a Szolgálat illetékes tagjaival. A Szolgálat szélesebb körű megismerése és igénybevételének elősegítése céljából kapcsolatot épít és tart a régióban működő érdekképviseleti szervezetekkel, egyéb releváns szervezetekkel és munkáltatókkal.

6.1.1.2. Az országos szakmai koordinátor

Az országos szakmai koordinátor a régiós szervezeti koordinátorok által a Szolgálat tagjai közül felkért, a kollektív munkajog területén magas szintű elméleti és gyakorlati szaktudással rendelkező szakmai összefogó, irányító szakember, akinek a feladata a Szolgálat által megtestesített alapelvek, eljárásrend szerinti szakmai egységesség biztosítása, megjelenítése és közvetítése. Az egységesség

érdekében összehangolja és irányítja, illetve szakmailag koordinálja a szervezeti koordinátorok tevékenységét, hatásköri, illetékességi ütközések esetén döntési jogköre van. Iránymutatást ad a szakmai kiadványok, rendezvények kialakításában, közreműködik a Szolgálat kommunikációs stratégiáinak koordinálásában, segíti a régiók közötti információáramlást. Évente átfogó szakmai elemzéseket készít és rendszeresen, illetőleg igény szerint tájékoztatja a szociális partnereket a Szolgálat működéséről.

6.1.1.3. A Szolgálat tagja

A Szolgálat eljárásait kizárólag a *névjegyzékében szereplő*, jogászai végzettségű tagok folytathatják le. A Szolgálat tagjainak kiválasztása során elsődleges szempont volt a kollektív érdekegyeztetések rendszerének ismerete, a területre vonatkozó gyakorlati tapasztalat, továbbá a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek támogatása. A Szolgálat tagjainak a névjegyzékébe kerülés pályázati szabályait, csakúgy, mint az aktuális névjegyzéket a Szolgálat Kódexe tartalmazza [1.:

<https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz>

[kodex.pdf](#) 15-17, 23-24.].

A felek szabadon választhatják ki a névjegyzékből a Szolgáltatnak azt a tagját, akit szeretnének felkérni az eljárás lefolytatására. Választás hiányában a Szolgálat eljáró tagja a Kódex értelmében az irányadó rend szerint kijelölésre kerül.

6.1.1.4. A szakértő

Ha az eljárásban jelentős tény vagy egyéb körülmény megállapításához vagy megítéléséhez olyan különleges (pl. informatikai, mérnöki, munkavédelmi, orvosi, pénzügyi, számviteli, stb.) szakértelem szükséges, amellyel a Szolgálat eljáró tagja nem rendelkezik, a Szolgálat eljáró tagja a Szolgáltató által biztosított elektronikus felület felhasználásával szakértőt rendelhet ki. Egy eljárásban egy szakértő rendelhető ki, a kapcsolódó pályázatban kiválasztott, és a Szolgálat által közzétett szakértői jegyzéken szereplő személyek közül.

6.1.1.5. A tanácsadó

Amennyiben az eljárás során a Szolgálat eljáró tagja a kommunikációs nehézségek feloldása érdekében szükségesnek látja, tanácsadót vehet igénybe. A mediátorokból, pszichológusokból, kommunikációs szakemberekből stb. álló tanácsadói körre a szakértőkre vonatkozó szabályok érvényesek.

6.1.2. A Szolgálat hatásköre, illetékessége

A Szolgálat *hatásköre* a kollektív munkaügyi érdekvitákra terjed ki. Kivétel a békéltetés, amely kollektív munkaügyi jogvitában is igénybe vehető.

A területi alapon felállított Szolgálat egyes szervezeteinek *illetékessége* az alábbi régiókra terjed ki:

- a) Észak-Magyarország régió;
- b) Észak-Alföld régió;
- c) Dél-Alföld régió;
- d) Dél-Dunántúl régió;
- e) Közép-Dunántúl régió;
- f) Nyugat-Dunántúl régió;
- g) Közép-Magyarország régió.

Az illetékességet a *munkáltató vitával érintett székhelye, telephelye, fióktelepe* alapján kell megállapítani. Abban az esetben, ha az ügy jellege folytán a Szolgálat több szervezetének illetékessége is megállapítható, a fél által a kérelemben konkrétan megjelölt szervezet jár el. Amennyiben az eljárás során derül ki, hogy a Szolgálat adott szervezete nem rendelkezik hatáskörrel vagy illetékességgel, a Szolgálat eljáró tagjának értesítése alapján az országos szakmai koordinátor útján átteszi az ügyet az illetékességgel rendelkező szervezethez; illetőleg ilyen hiányában az ügyet lezárja.

6.1.3. A Szolgálat eljárásának megindítása

Az egyes régiókban az eljárás a félnek a Szolgáltató által biztosított elektronikus felületen beküldött kérelmével indul. [ld.: <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes>]

A beküldött kérelmet a régiós szervezeti koordinátor egy munkanapon belül megvizsgálja. Amennyiben a kérelem elbírálása nem tartozik a Szolgálat hatáskörébe, erről az elektronikus felület útján tájékoztatja a felet. Egyébként a

kérelmet befogadja és továbbítja azt a Szolgálat illetékes tagjának.

6.1.4. A Szolgálat eljárásának lefolytatása

A Szolgálat eljáró tagjának a kért eljárást a féllel történt egyeztetések, a megkeresés tartalma szerinti helyszínen és időpontban kell lefolytatnia, figyelembe véve azt, hogy az eljárás lefolytatására csak az illetékes régióban kerülhet sor.

Az eljárás legfeljebb nyolc tárgyalási napot ölelhet fel. Egy tárgyalási napon az eljárás legfeljebb nyolc munkaóra lehet.

6.1.5. A Szakértő eljárása

A különleges szakértelmet igénylő esetekben a Szolgálat által kirendelt szakértőhöz az eljárást kezdeményező felek is tehetnek fel tisztázó kérdéseket. A szakértő helyszíni szemlét folytathat le, és ennek érdekében beléphet a munkáltató területére a munkabiztonsági szabályok megtartása mellett, kivéve, ha ez ellen a munkáltató tiltakozik. A szakértő a szakvéleménye kialakításán kívül semmilyen módon nem

használhat fel és nem hozhat nyilvánosságra olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amely e tevékenységével összefüggésben jutott tudomására.

6.1.6. A Szolgálat eljárásának befejezése

A Szolgálat eljárása az egyes konkrét esetekben az alábbi módokon fejeződhet be:

- a) *tanácsadás* esetén a Szolgálat eljáró tagja közli a tanácsát az azt kérő féllel (elektronikus felület alkalmazása esetén annak megküldésével);
 - b) *döntőbíráskodás* és *egyeztetés* esetén a döntőbíró, illetve az egyeztető bizottság által meghozott határozatot közlik a felekkel;
 - c) *egyéb esetekben* a felek által a vita megoldására írásban megkötött megállapodásával;
- továbbá,
- d) ha az eljárásból bármely fél kilép;
 - e) a szolgáltatások átjárhatóságának gyakorlása szerinti esetben (szolgáltatás váltása egy másik szolgáltatásra);
- valamint
- h) hatáskör, illetékesség hiányában.

A felek által kötött megállapodást, illetve az eljárás során hozott határozatot a Szolgálat eljáró tagja a Szolgálat illetékes szervezetének megjelölése mellett aláírásával látja el. A döntőbíráskodás és egyeztetőbizottság szerinti esetben a Szolgálat valamennyi eljáró tagja aláírja a határozatot. A megállapodásból, illetve a határozatból egy-egy eredeti példány a feleket, további egy eredeti példány a Szolgálatot illeti meg.

6.2. A Szolgálat egyes eljárásainak speciális szabályai

A Szolgálat által lefolytatható alternatív vitarendezési eljárásokat az „5. Milyen eljárásokat indíthat a Szolgálat” című fejezetben már röviden jellemeztük. Az alábbi alfejezetben részletesebben ismertetjük az egyes eljárásoknak a Kódexben lefektetett részletes eljárási szabályait.

6.2.1. Tanácsadás

A Szolgálat tanácsadást – a következő felsorolás d) pontjában leírtak kivételével – a kollektív munkaügyi

érdekvitában érintett egyik fél felkérésére is nyújthat. Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy azonos felek között kezdeményezett más eljárásban nem járhat el a Szolgálat azon tagja, aki ugyanabban a vitában az egyik fél felkérésére már tanácsadást nyújtott, kivéve, ha ezt a felek eltérő megállapodása kifejezetten megengedi.

A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében tanácsadást nyújt a félnek, illetve feleknek, így különösen:

a) tanácsot ad a felmerült kollektív munkaügyi érdekvita feloldására igénybe vehető vitarendezési eszközökről, segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvita jellegéhez leginkább illeszkedő, a Kódexben szereplő eljárás kiválasztásához;

b) tanácsot ad a felek közötti jövőbeli kollektív munkaügyi érdekviták feloldására irányuló eljárások kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, megegyezésben történő szabályozásához, véleményezi a felek között már hatályos megállapodások vonatkozó rendelkezéseit;

c) tanácsot ad a felek közötti közvetlen tárgyalásos vitarendezéshez, a kölcsönösen előnyös megegyezés

eléréséhez követendő technikákról, stratégiákról,

d) segítséget nyújt a felek közötti kollektív munkaügyi érdekvitában a tényállás objektív felállításához, az irányadó, releváns tények tisztázásához;

e) segítséget nyújt a munkáltatók részére a tervezett döntés végrehajtása esetén az esetleges munkavállalói érdeksérelmek, illetve a kollektív munkaügyi érdekviták elkerülésének lehetséges módjairól;

f) segítséget nyújt a kollektív munkaügyi érdekvitával érintett érdekek meghatározásához, azonosításához.

A felek eltérő megállapodása hiányában, azonos felek közötti más eljárásban nem járhat el a Szolgálat azon tagja, aki ugyanabban a vitában az egyik fél felkérésére már tanácsadást nyújtott.

A Szolgálat eljáró tagja a tanácsadást személyes megbeszélés útján, vagy a Szolgáltató által biztosított elektronikus felületen keresztül nyújtja.

6.2.2. Békéltetés

A békéltetés – mint már említésre került, ld.: 5.2. - olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek vita rendezése

érdekében tőlük független, a vitában nem érintett, pártatlan békéltetőt vesznek igénybe, aki megkísérli létrehozni a felek közötti megegyezést. A kollektív *munkaiügyi érdekvitákon túlmenően* az Mt. értelmében a felek kollektív *munkaiügyi jogvita esetére is* igénybe vehetnek békéltetőt.

A békéltetés során a Szolgálat eljáró tagja, mint békéltető megkísérli közelíteni a felek álláspontját, segíti a probléma értelmezését, megfogalmazza a felek lehetséges érveit, ellenérveit és prioritásait, igyekszik eloszlatni – az alkalmatlan tárgyalási, kommunikációs gyakorlat miatt keletkezett – esetleges félreértéseket. A békéltetés célja, hogy a felek közös megegyezéssel zárják le a vitát.

Az eljárásban a békéltető részletesen meghallgatja az érintett feleket. Ennek során a felek kifejthetik az álláspontjukat és azt a rendelkezésükre álló iratok, bizonyítékok bemutatásával alátámaszthatják. A békéltető az eljárást a felek együttes jelenlétében vagy külön-külön tartott megbeszélések formájában egyaránt lefolytathatja. A békéltető az egyik féltől kapott tájékoztatást közölheti a másik féllel annak érdekében, hogy a másik fél ennek figyelembevételével álláspontját kialakíthassa, előadhassa, kivéve, ha a tájékoztatást adó fél nyilatkozata szerint a tájékoztatás nem

hozható a másik fél tudomására. Lényeges feltétel, hogy a békéltető az eljárásban *nem indítványoz saját javaslatot* a vita megoldására.

Ha a felek azt kívánják, hogy a Szolgálat békéltetést végző tagja javaslatot tegyen számukra, akkor a szolgáltatások átjárhatóságának elve alapján, kérhetik az áttérést a közvetítés szolgáltatásra.

A békéltető eljárás lezárásaként a békéltető a felek együttes jelenlétében megkötött megállapodást írásba foglalja, és a megegyezést tartalmazó okiratot a feleknek átadja. A megegyezést a békéltető és a felek aláírásukkal látják el.

Az Mt. szerint a felek kollektív munkaügyi jogvita esetére is igénybe vehetnek békéltetést. A keresetindítási határidőket nem érinti, ha a felek a bírósághoz fordulás előtt békéltetésben vettek részt (Mt. 288. §). E körülményről a feleket a békéltetőnek az eljárás megindításakor külön tájékoztatni kell.

6.2.3. Közvetítés

A közvetítés olyan alternatív vitarendezési eljárás (ld.: 5.3.), amely során a felek a kollektív munkaügyi érdekvita

rendezése érdekében tőlük független, a vitában nem érintett, pártatlan közvetítőt vesznek igénybe, aki megkísérli létrehozni a megegyezést, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti. A közvetítő javaslata azonban a felek számára nem kötelező, amely körülményről az eljárás megindításakor külön tájékoztatni kell a feleket.

A közvetítői eljárásra a békéltetés szabályai megfelelően irányadóak, azzal, hogy a Szolgálat eljáró tagja, mint közvetítő köteles aktívan részt venni a konfliktus megoldásában. Ennek érdekében konkrét javaslatot dolgoz ki, amelyet megvitatásra felajánl mindkét félnek. Ugyanakkor a közvetítőnek nem feladata a felmerülő javaslatok értékelése, az általa jónak vélt megoldás preferálása.

6.2.4. Egyeztetés

Egyeztetési eljárás (ld.: 5.4.) során *egyeztető bizottság* kísérli meg az álláspontok közelítését, és a megállapodás létrehozását. Az egyeztetőbizottság (a továbbiakban: bizottság) elnöke a Szolgálat eljáró tagja. A bizottság tagjai az elnökkel közösen dolgozzák ki azokat a megoldási javaslatokat, alternatívákat, amelyekről dönteni kell.

A bizottság megalakításához a felek páratlan számban a Szolgálat több tagját is felkérhetik; ekkor a felek megállapodása, ennek hiányában a szervezeti koordinátor döntése szerinti tag lesz a bizottság elnöke. Az elnök a két fél által delegált tagokkal folytatott folyamatos párbeszéddel segíti elő a megegyezést, de ő maga nem dönt a vitában. Az elnök a felek közötti egyeztetések mellett saját javaslatot is kidolgozhat a felek számára. Az eljárás végén írásban összefoglalja az eredményeket, majd határozatot hoz.

Amennyiben a felek előzetesen írásban alávetik magukat a bizottság határozatának, akkor az előzőek értelmében meghozott határozat kötelező a felekre nézve. A felek nem csupán az eljárás megkezdésekor, hanem egész időtartama alatt tehetnek alávető nyilatkozatot, ily módon biztosítva azt, hogy az egyeztető eljárás kötelező határozattal záruljon le. Alávetés esetén lényegében döntőbíráskodássá alakul az egyeztetés.

6.2.5. Döntőbíráskodás

A döntőbíráskodás (ld.: 5.5.) a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan alternatív vitarendezési

eljárás, amely során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt. A döntőbíró határozata a felekre kötelező. A Szolgálat eljáró tagja a döntőbíró.

A döntőbíró eljárása során törekszik arra, hogy a felek a kollektív munkaügyi érdekvitát megegyezés útján rendezzék. Ha a megegyezésre nincs lehetőség, úgy az iratok áttanulmányozása, a felek, szakértők, tanácsadók, illetve a vita eldöntésében érdekelt személyek szükség szerinti meghallgatása után határozattal dönti el a vitát.

A felek erre irányuló felkérése esetén a döntőbíró saját döntést nem dolgozhat ki, hanem a felek által kidolgozott végleges ajánlatok közül kell valamelyiket kiválasztania. Ilyenkor a döntőbíró által választott ajánlat alapján, az ajánlat szerinti tartalommal kerül sor határozathozatalra.

Abban az esetben, amikor a felek nem zárkoznak el attól, hogy a döntőbíró saját indítványt tegyen, az eljárás során a döntőbíró három napig nem hozhat határozatot, eddig az eljárás csak a felek megegyezésével zárható le. A döntőbíró ezen időtartamot követően válik jogosulttá a határozat meghozatalára.

Az Mt. értelmében kötelező döntőbíró igénybe venni, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni az

üzemi tanács választásának, illetve működésének költségeiben, vagy ha a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében az üzemi tanács és a munkáltató nem ért egyet. Kötelező döntőbírói eljárás esetén a kollektív érdekvitában érdekelt fél kérelmére a Szolgálat eljáró tagja a másik felet írásban felhívja az eljárásban való részvételre.

7. Melyek a Szolgálat, illetve a felek jogai és kötelezettségei az eljárásban?

A felek jogait és kötelezettségeit egyfelől a Szolgálat Kódexe, másfelől viszont a felek esetleges megállapodása szabályozhatja. Ha a felek megállapodnak eljárási szabályokban, akkor a felek jogaira és kötelezettségeire elsősorban ez a megállapodás, másodsorban a Szolgálat Kódexe alkalmazandó. A Szolgálat Kódexe tehát csak keretet ad az eljáráshoz, azt a felek töltik ki tartalommal.

Ugyanakkor amint azt korábban már bemutattuk, a Szolgálat Kódexe számos szabályt tartalmaz a felek jogait és kötelezettségeit illetően. Így különösen mindkét fél köteles a másik féllel együttműködni. A Szolgálat tagjának

kötelezettségeit részletesen taglalja a Kódex, hiszen köteles pártatlanul eljárni, megőrizni a rá bízott titkokat, adatokat stb.

8. Milyen magatartási, összeférhetlenségi, etikai, adatvédelmi követelmények érvényesülnek a Szolgálat tevékenysége kapcsán?

A Szolgálat tevékenysége során érvényesítendő jogokat és kötelezettségeket, magatartási, összeférhetlenségi, etika és adatvédelmi követelményeket a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe [ld.:

https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf] az alábbiak szellemében részletesen szabályozza.

8.1. A Szolgálat tevékenysége kapcsán érvényesítendő magatartási követelmények

8.1.1. A Szolgálat tagjaira vonatkozó általános magatartási követelmények

A Szolgálat tagja tiszteletben tartja a Felek személyiségi jogait

és méltóságát. A Szolgálat tagja nemre, korra, társadalmi, faji és etnikai hovatartozásra, vallási és világnézeti meggyőződésre, nemi irányultságra, fogyatékosagra és egészségi állapotra való tekintet nélkül, valamint minden egyéb indokon alapuló hátrányos megkülönböztetés kizárásával végzi a munkáját.

A Szolgálat tagjának a Szolgálat többi tagjával, a szervezeti és országos szakmai koordinátorral, a szakértőkkel, illetve a tanácsadókkal való kapcsolata a legmagasabb fokú és kölcsönös együttműködésen alapul. Tiszteletben tartja a kollégák szakmaiságát, emberi méltóságát, becsületét, a kollégákkal szembeni kompetenciahatárokat, a sajátjától eltérő véleményt, illetve munkamódszert. Esetleges kritikájának felelős módon, az érintett személy bevonásával ad hangot.

A Szolgálat tagja az eljárásban résztvevő Fél helyzetével nem élhet vissza, vele köteles együttműködni – közösen végiggondolni az ügy megoldásának menetét, formáját, a lehetséges alternatívákat és a döntés várható következményeit – annak érdekében, hogy a fél autonóm és jó döntést hozhasson.

A Szolgálat tagja szakszerűen, jogszerűen és etikusan látja el

a tevékenységét. A Szolgálat tagja felelős azért, hogy a munkáját függetlenül, a szakmai előírásoknak megfelelően, magas szakmai színvonalon végezze, a munkájára vonatkozó jogszabályokat, illetve etikai normákat ismerje, és minden esetben alkalmazza.

A Szolgálat tagja köteles megőrizni a Szolgálat jó hírnevét. A Szolgálat tagja eljárása során mindvégig köteles az emberi méltóságot, az önbecsülést, a szakmai integritást és tartást, az empátiát, az előítélet-mentességet, a tisztességet, a tiszteletet, és pártatlanságot megtartani, és a jó hírnevét megőrizni. Törekednie kell arra, hogy tevékenysége során bizalmat keltsen a Félben/Felekben és az eljárás során konstruktív légkört alakítson ki. A Szolgálat tagja nem vállalhat el olyan megbízást, amelyben szakmai tevékenységét visszaélésre vagy bármely jogellenes célra használhatják fel.

A Szolgálat tagja a Szolgálat keretében végzett tevékenységére tekintettel – az egyébként őt megillető megbízási díjon felül – díjazást nem fogadhat el, illetve harmadik személy részére díjazást nem juttathat. Díjazásnak minősül minden vagyoni értékű (pénzbeli vagy természetbeni) juttatás.

A Szolgálat tagjának kötelezettsége a folyamatos önképzés.

Szakmai fejlődése érdekében joga és kötelessége, hogy részt vegyen a Szolgálat által szervezett szakmai továbbképzéseken, előadásokon, szemináriumokon. Csak olyan munkafeltételeket fogadhat el, amelyek lehetővé teszik számára a szakmai és etikai követelmények betartását. A Szolgálat tagja minden esetben köteles feladatainak ellátására alkalmas és képes állapotban végezni munkáját.

A Szolgálat tagja a Szolgálaton kívül a Szolgálat feladatkörébe tartozó vitarendezési tevékenységet nem végezhet. A Szolgálat tagjának saját internetes felületen történő megjelenése e minőségében (pl. saját honlap nyitása és fenntartása) nem engedélyezett, saját vitarendezési szolgáltatásának ajánlása, reklámozása tilos. Ez nem zárja ki, hogy a Szolgálat tagja e tevékenységének a tényét nyilvánosan közzé tegye. Amennyiben a Szolgálat tagja közszereplést vállal, akkor minden esetben a nyilvánosság előtt közölni kell, hogy milyen minőségben, kinek a nevében és felhatalmazásában nyilatkozik vagy cselekszik.

8.1.2. A Szolgálat tagjainak az ügyfélkapcsolataira vonatkozó magatartási követelményei

Az ügyfelekkel való viszonyban tilos minden olyan megnyilvánulás, amely sérti a felek jogait és méltóságát. A Szolgálat tagja munkája során a Feleket egyenrangúan kezeli és fogadja el, motiválja és vezeti az ügy pozitív kimenetele irányába. Tilos számára minden olyan tevékenység, mely ellentétes a fél jogos érdekével.

A Szolgálat tagja tevékenységének megkezdése előtt tájékoztatja a feleket saját titoktartási kötelezettségéről és pártatlanságáról, továbbá az esetleges összeférhetlenségi okokról. A Szolgálat tagja köteles a Felekkel szemben mindenkor pártatlanul eljárni, és törekedni arra, hogy eljárását pártatlannak tekintsék, valamint köteles az eljárás során egyformán valamennyi fél segítségére lenni.

A Szolgálat tagjának kerülnie kell, hogy indokolatlan késedelemmel, tájékoztatás elmulasztásával, személyes kapcsolattartás mellőzésével vagy más hasonló magatartás tanúsításával a félnek a Szolgálatba és a Szolgálat tagjainak tevékenységébe vetett általános bizalma megrendüljön. A Szolgálat tagja tevékenysége során köteles tartózkodni az érintett felek személyes ellentétéből, illetve kölcsönös vagy egyoldalú ellenszenvéből fakadó, az eljárás tárgyával össze nem függő vitáktól, illetve ezen vitákba való beavatkozástól,

és a feleket is ösztönöznie kell hasonló magatartásra.

8.1.3. A Szolgálat tagjainak egymás közötti kapcsolataira vonatkozó magatartási követelmények

A Szolgálat tagjának kerülnie kell a Szolgálat másik tagját érintő megalapozatlan és sértő megjegyzéseket, a másik tag lejárátását.

Amennyiben a Fél visszamondja a Szolgálat eredetileg kiválasztott tagjának igénybevételét, akkor a Szolgálat még fennmaradó tagjai közül választhat újat. A Szolgálat azon tagja, akinek visszavonták a kiválasztását, köteles az újonnan kiválasztott tag megkeresésére az ügy eredményes vitele érdekében a szükséges felvilágosításokat megadni. Az addigi eljárás során keletkezett dokumentumokat maradéktalanul köteles átadni. A feladatot átvevő tag a korábban eljáró tag munkájával kapcsolatban ügyfele előtt csak eltérő álláspontját közölheti, a korábban eljáró tag tevékenységét, döntéseit nem minősítheti.

A Szolgálat tagja köteles tartózkodni az ügyfélszerzés minden formájától.

8.2. A Szolgálat tagjaira vonatkozó összeférhetetlenségi követelmények

A szolgáltatásra történő felkérés esetén az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a Szolgálat tagja, a szakértő, a tanácsadó köteles bejelenteni a Szolgáltató szervezeti koordinátorának:

- a) ha a feleket képviselő személyek valamelyikének hozzátartozója vagy volt házastársa. Az etikai normák alkalmazásában hozzátartozónak minősül a felek bármelyikének a Ptk. szerinti hozzátartozója,
- b) ha a felek bármelyikét a felkérést megelőző öt éven belül képviseli, illetve képviselte, vagy ha a felek bármelyikével munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, továbbá tagsági viszonyban állt vagy áll,
- c) ha a munkáltatói fél vagy tulajdonos bármely gazdasági társaságában munkaviszonya, egyéb foglalkoztatási jogviszonya áll vagy állt fenn,
- d) ha bármelyik féllel, illetőleg a felek képviselőivel saját magának vagy közeli hozzátartozójának üzleti kapcsolata van, vagy közvetetten áll fenn üzleti érdekeltsége,
- e) ha olyan érdekképviselőnek a tagja, amelynek a vitában álló felek képviselői is tagjai,

f) ha olyan államigazgatási szervezetenél áll munkaviszonyban, egyéb foglalkoztatási jogviszonyban, amelynek gazdasági befolyása van, illetve kölcsönös érdekkel bír a vitában érdekelt gazdasági társaságra,

g) egyéb, jogszabályban meghatározott ok.

A fenti körülmények valamelyike nem akadályozza meg az eljárásban való részvételt, ha a felek ennek tudatában közös akarattal állapodnak meg a kiválasztásról. Az a) és a d) pont fennállása esetén a döntőbíró köteles a felkérést visszautasítani, az eljárásban nem járhat el.

A Szolgálat tagja, a szakértő és a tanácsadó köteles a feleknek és a Szolgálat illetékes szervezeti koordinátorának bejelenteni, ha tőle a pártatlan, befolyásmentes eljárás bármely okból nem várható el.

Bármelyik fél kérelmére a Szolgálat tagja, illetve a szakértő, tanácsadó az eljárásban nem vehet részt.

8.3. Az etikai követelmények érvényesítése

A Kódexben foglalt szabályok megszegése esetén a Szolgálat illetékes szervezeti koordinátorához címzett írásbeli panasz útján *a fél, vagy a Szolgálat tagja etikai eljárást kezdeményezhet a*

Szolgálat tagjával, szakértőjével, tanácsadójával szemben. A szervezeti koordinátor hivatalból etikai eljárást indít, ha a jelen alfejezetben foglalt szabályok megsértése a tudomására jut.

Adott esetben a szervezeti koordinátorral szemben etikai eljárás lefolytatását az adott régióban konzorciumvezetőként eljáró szervezetnél kell kezdeményezni.

Az etikai eljárást háromfős Etikai Bizottság folytatja le. Az Etikai Bizottság elnökét a szervezeti koordinátor jelzése alapján az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága jelöli ki. Az etikai bizottság tagja a szervezeti koordinátor, a további tagot a névjegyzékben szereplő, az ügyben nem érintett tagok közül kéri fel az elnök. Az Etikai Bizottság a létrejöttét követő három munkanapon belül megkezdi a panasz kivizsgálását, ennek során az érintett tagot, szervezeti koordinátort, szakértőt személyesen meghallgathatja. Ha a panasz megalapozott, az Etikai Bizottság az érintettet írásbeli figyelmeztetésben részesíti.

Az eljárás során hozott döntését az Etikai Bizottság megküldi a Szolgálat illetékes szervezeti koordinátorának, a szervezeti koordinátorral szembeni etikai eljárás

lefolytatásakor a konzorciumvezetőnek és az országos szakmai koordinátor útján a Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága részére.

Ha az Etikai Bizottság a Kódex rendelkezéseinek súlyos megsértését állapítja meg a Szolgálat tagjával, szakértővel, tanácsadóval szemben, az Etikai Bizottság javaslatára az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága *törli az érintett tagot a névjegyzékből.*

8.4. Az adatvédelmi követelmények érvényesülése

A Szolgálat eljárásában résztvevőnek (az országos szakmai koordinátor, a Szolgálat szervezeti koordinátora, a Szolgálat tagja, a tanácsadó, a szakértő) joga és kötelezettsége, hogy bizalmasan kezelje a fél, illetve a felek ügyét és betartsa a feladatából fakadó *titoktartási kötelezettséget.* Tevékenysége során titoktartást és az adatok/információk felelős kezelését – a vonatkozó jogszabályok alapján köteles végezni.

A Szolgálat eljárása során minősített adat (2009. évi CLV. törvény 3.§) kezelésére nem kerül sor. A Szolgálat

eljárásában a felek (munkáltató, munkáltatói érdekképviselői szervezet, üzemi tanács, szakszervezet, szakszervezeti szövetség) nem minősülnek természetes személynek, ezért az ő vonatkozásukban személyes adatok kezelésére nem kerülhet sor.