

Pályamű

**a Birósági Közlöny 2019/11-12. számában közzétett 20.E/2020. (I.22.) OBHE határozattal
kiírt, a Győri Ítéltábla Munkaügyi Kollégium kollégiumvezetői tisztségére**

Készítette: dr. Mózsai Gábor

Győr, 2020. február 18.

Bevezetés

A repülés - nagyon - veszélyes üzem. Aprónak tűnő hibák katasztrófális következményeket vonhatnak maguk után. Szokták mondani, az élethez bátorság is kell, ez a repülésre - a várható kockázatok miatt - különösen igaz. A műszaki, fizikai, meteorológiai ismereteket el lehet sajátítani a földön, de repülni, csak repülés közben lehet megtanulni. Louis Bleriotnak, a repülés egyik úttörőjének a technika korabeli szintje mellett még nem volt lehetősége arra, hogy földi körülmények között, szimulátorban készüljön fel a repülésre. Sokat dolgozott, gyakorolt, mindent elkövetett, hogy felkészüljön ambiciózus és veszélyes terve végrehajtására - arra, ami előtte másnak még soha nem sikerült, így ezzel kapcsolatban tapasztalata sem volt senkinek. A repülés történetének első tenger feletti távrepülése, a La Manche csatorna átrepülése fűződik nevéhez. Navigációs műszerek hiányában a tengeri hajók haladási irányát figyelve próbált tájékozódni célja, a doveri kikötő felé. (Amennyiben hajlanék az ezoterikus gondolkodásra, „az Univerzum jelzése”-nek tekinteném, hogy a GlobalSpeech beszédleíró program, melyre e szöveget most diktálom, a „Bleriot” szót „bíró”-nak fordította.)

A projektelmélet szerinti projekt tipológia egyik projekt altípusa, az úgynevezett „Fog (magyarul: köd) projekt”, melynek lényege röviden az, hogy a projekttel kapcsolatban az alapvető információk közül csak azzal rendelkezünk, hogy honnan hová szeretnénk eljutni, de a környezeti („látási”) viszonyok nagyban nehezítik tájékozódást.

A pályaműbe vezető gondolataiként azért a fenti kettőt választottam, mert egyrészt a kollégium vezetői pozíciót korábban nem töltöttem be, így ilyen jellegű tapasztalattal nem rendelkezem ezt „szimulátorban” kipróbálni nem volt alkalmam. Ugyanakkor a pályaműhöz mellékeltem önéletrajzomból kitűnik, korábban a Pest Megyei Munkaügyi Bíróság elnökhelyettesként, majd jelenleg is megbízott tanácselnökként igazgatási gyakorlatot szereztem, az eddig szerzett szakmai tapasztalataim alapján képesnek tartom magam arra, hogy a kollégiumvezetővel szemben támasztott elvárásoknak megfeleljek és a rá váró feladatokat jó színvonalon elvégezzem. Ebben a meggyőződésemben megerősít, hogy legutolsó bírói értékelésem szerint „kiváló, magasabb bírói állás betöltésére alkalmas” értékelést kaptam.

A másik bevezető gondolatban arra kívántam utalni, hogy bár nincs teljes „köd”, a kollégium működésére vonatkozó jogszabályi rendelkezések magának a kollégiumnak és benne a kollégiumvezető

feladatát és hatásköreit is meghatározza, ugyanakkor pillanatnyilag számos olyan ismeretlen tényező van - melyeket alább röviden részletezni kívánok -, melyek a minden részletre kiterjedő, részletes pályamű elkészítését gátolják.

Az ítélőtáblákon felállítandó munkaügyi kollégiumokról 2019. december 19. napján készített szakmai anyagból kiemelem, hogy az ítélőtáblai munkaügyi kollégium, regionális kollégium nem előzmény nélküli struktúra, az a 2020. március 31. napjáig még működő Regionális Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumok alapjain, bár azoktól részben eltérő feladat és hatáskörökkel kerül felállításra. A Bszi. 22. § (4) rendelkezése megteremti az ítélőtáblán az önálló Munkaügyi Kollégium működésének jogszabályi alapját. A Bszi. 154. § (4) bekezdése szerint az ítélőtábla Munkaügyi Kollégiumának a szakmai tevékenység tekintetében tagjai az ítélőtábla, valamint az ítélőtábla illetékességi területén működő törvényszékek munkaügyi bíróvá kijelölt bírái is. A kollégium ügyrendje határozza meg a Munkaügyi Kollégium szakmai feladatait.

Tekintettel arra, hogy a Bszi. 24. § (2) bekezdése alapján a Kúria önálló Munkaügyi Kollégiuma megszűnik, ezért a munkaügyi ügyszak legmagasabb szinten szervezett szakmai egysége az ítélőtáblák munkaügyi kollégiumai lesznek. Az ítélőtábla önálló munkaügyi kollégiumainak számos igazgatási, véleményezési, értékelési feladata lesz.

Humánerőforrás és ügyforgalmi helyzet

A vezetői pályázatok - indokolt módon – részletesen tartalmazni szokták az ügyforgalmi adatokat, az érintett szervezeti egység, vagy szervezet illetékességi területén működő szervezeti egységek létszám és egyéb erőforrás helyzetét. Ennél a pályázatnál – eltérően a szokásosnak nevezhető kollégiumvezetői pályázatoktól - nem tartom indokoltnak ezen adatok részletes ismertetését, tekintettel arra, hogy éppen azok az adatok nem ismertek, amelyek alapján teljeskörűen, táblázatokban, diagramokban szokás bemutatni az aktuális helyzetet és ezen adatok alapján levonva a releváns következtetéseket, a felmerülő feladatok elvégzésére részletes programot, tervet szoktak bemutatni a pályaműben.

Azokat a konkrét terveket és az ezeken alapuló intézkedéseket, amelyek a kollégium felállításával és működésének elindításával, majd működtetésével kapcsolatosak, akkor lehet majd pontosan meghatározni, amikor ismert lesz, hogy az ítélőtábla illetékességi területéhez tartozó törvényszékeken hány bíró fog munkaügyi perekben eljárni, továbbá az is, hogy ezek a kollégák

konkrétan kik lesznek. A mennyiségi kérdés (hány bíró fog munkaügyi területen ítélni) megítélésem szerint pillanatnyilag nem ad aggodalomra okot az ügyforgalmi adatok tükrében, törvényszékeként folyamatosan várhatóan 2-3 bíró fog munkaügyi perekben eljárni; nem lehet arra számítani, hogy ezeknek a kollégáknak a száma – az ügyérkezési adatokkal összevetve – önmagában váratlanul kezelhetetlen helyzetet idéz elő az átmeneti időszakban is zavartalan ítélezési tevékenység folytatásában.

Nem ismert az sem, hogy a Győri Törvényszéken felállítandó Közigazgatási Kollégiumban működő bírók közül hányan fognak kijelölést kapni munkaügyi perekben való eljárásra, mint ahogyan az sem ismert, hogy a Győri Ítéltábla illetékességi területén működő törvényszékek jelenleg munkaügyi pereket (másodfokon) tárgyaló bírái közül – ezek a tanácsok jellemzően „vegyes” (polgári és munkaügyi) tanácsokként működnek –, hányan kívánnak munkaügyi területen ítélni, illetve hányan kívánnak a továbbiakban tisztán polgári jogi referátóban ítélni.

Már itt említést kell tenni arról, hogy az ítéltábla elnökének és polgári kollégium-vezetőjének szóbeli tájékoztatása alapján az ő elképzelésük az, hogy az ítéltáblán jelenleg polgári területen működő bírók egy része az ítéltábla munkaügyi tanácsának működésébe is bevonásra kerülnek. Ez szükségszerű intézkedés, mivel a várhatóan felmerülő kizárási esetek más módon nem kezelhetők. Az ezzel kapcsolatos előzetes felmérések megtörténtek, az ítéltábla polgári bírójának egy része önként mutatkozott késznek a munkaügyi ítélezésben való részvételre.

A fent részletezett körülmények nemcsak a létszám helyzettel kapcsolatos kérdéseket érintik, hanem értelemszerűen meghatározóan kihatnak a munkajogi képzésekkel kapcsolatos igények meghatározása szempontjából. Nyilvánvalóan más a képzési igénye egy adott esetben évtizedek óta munkaügyi területen működő bírónak, mint egy kisebb ítélezési gyakorlattal rendelkező bírónak, illetve annak, aki korábban munkaügyi ítélezésben nem vett részt.

A fenti információk hiánya, a jelenleg rendelkezésre álló ügyforgalmi, humán erőforrás adatok alapján levonható következtetések megalapozottságát illetően kételyekre adnak okot. Éppen ezért nem törekedtem arra sem, hogy „lehetséges, elképzelt verziók”-at vázoljak fel és ezekre reflektálva próbáljak meg valamilyen tervet bemutatni.

A fentiek szerint a konkrét létszám adatok még nem ismertek, az ügyforgalmi adatokat az alábbi táblázat mutatja.

A Győri Ítéltábla illetékességi területéhez tartozó törvényszékek	2017. év	2017. év	2018. év	2018. év	2018. november 30-2019. december 1.	2018. november 30-2019. december 1.
	Munkaügyi peres	Munkaügyi nemperes	Munkaügyi peres	Munkaügyi nemperes	Munkaügyi peres	Munkaügyi nemperes
Győri Székesfehérvári Szombathelyi Tatabányai Veszprémi	451	79	445	84	187	56

Összességében – a fenti adatok tükrében - megnyugtatónak tűnik, hogy a jelenlegi feltételek mellett a törvényi elvárásoknak megfelelő munkaügyi ítélkezés biztosíthatónak látszik, bár némi bizonytalanságra ad okot, hogy amint arra a már hivatkozott szakmai anyag is utal, „a 2018, 2019 évi statisztikai adatok alapulvétele megtévesztő lehet, mert pillanatnyilag nem mérhető fel, hogy az új Pp. szigorú szabályainak visszatartó hatásai érvényesültek-e az érkezés csökkenése szempontjából, továbbá az új Pp. további következményeként a másodfokú ítélkezés is alapvető változásokon ment keresztül, többet kell tárgyalni és bizonyítást lefolytatni”.

A kollégiumvezető feladatai, a kollégium(-ok) működése, az ítélőtáblai munkaügyi tanács

A kollégium működésének és a kollégiumvezető tevékenységének jogszabályi keretei adottak, a jogszabályi rendelkezések meghatározzák a működési kereteket, továbbá feladatokat és célokat határozott meg az OBH elnöke és az Ítéltábla elnöke is.

A kollégiumvezető kiemelt szakmai feladata lesz, hogy a Kúria jogegységet biztosító tevékenységét, az annak során hozott határozatokat naprakészen kövesse, a törvényszéki és az ítélőtáblai bírók szakmai támogatását biztosítsa azáltal, hogy az eseti döntéseket kategorizálja oly módon, hogy a lényeges tényállásbeli eltérések is bemutatásra kerüljenek, továbbá az alsóbb fokon hozott jogerőre emelkedett elvi jellegű döntéseket is figyelemmel kell kísélnie és meg kell ismertetnie a kollégium szélesebb közösségével. A kollégium vezetőjének folyamatosan figyelemmel kell kísélnie a törvényszékek, az ítélőtáblák és a Kúria Munkaügyi tárgyi tárgyú ítélkezési tevékenységét. Ennek a feladatkörnek az ellátása során a kúriai kapcsolattartóval, az ítélőtáblák kollégiumvezetőiével és a törvényszékek munkaügyi bírásaival szükséges a folyamatos kapcsolattartás a felmerült vitás jogal-

kalmazási kérdések megoldása céljából. A kollégium vezetőjének feladata ekörben az is, hogy tájékozzon a Kúria és az ítélőtáblák kollégium vezetői irányában, hogy a vitatott kérdések tekintetében milyen gyakorlatot alakítottak ki.

Biztosítani kell, hogy a vibe felületen, vagy más platformon ennek a szakmai tevékenységnek az eredménye az ítélőtábla területén működő valamennyi munkaügyi bíró számára hozzáférhetővé váljon.

Tekintettel arra, hogy a kollégium 2020. áprilisában kezdi meg működését, a kezdeti időszakban szükségesnek tűnik, hogy a jogszabályban meghatározottnál gyakrabban kerüljenek megtartásra kollégiumi ülések. Ugyanakkor a kezdeti időszakban a kollégium vezetését és az ítélőtáblai munkaügyi tanács energiáit az ítélkező tevékenység, továbbá a sürgető igazgatási feladatok elvégzése fogja megkötni, annak tükrében, hogy ezek a feladatok milyen ütemben végezhetőek el, lehet majd megítélni, hogy az első kollégiumi ülés mikor kerülhet megtartásra.

Amennyiben ennek szüksége mutatkozik, a kollégiumi ülésektől függetlenül, akár havi rendszerességgel is lehetne szakmai megbeszéléseket folytatni, ezek megkezdését az ítélőtábla munkaügyi tanácsa operatív működésének stabilizálását követően tartom reálisan tervezhetőnek.

Itt utalok ismételtelen arra, hogy az oktatás szempontjából a belső legsürgetőbb feladatnak azon ítélőtáblai polgári bírák képzése tűnik legsürgetőbbnek, akiket az ítélőtábla munkaügyi tanácsa munkájába bevonásra kerülnek.

A kollégium vezetőjének az ügyrendet olyan módon kell készítenie, hogy a kétféle kollégium működési rendje abban elkülönítetten kerüljön szabályozásra.

Fent részleteztem, hogy a pályamű szakmai tartalommal való megkötésének milyen objektív korlátai vannak, ezekre tekintettel az alábbiakban alapvetően koncepcionális, általam súlypontinak vélt kérdésekre, az általam kiemelten fontosnak tartott területekre kívánok kitérni, elsősorban azokat a szakmai, igazgatási feladatokat érintve, melyek várhatóan már a kollégium működésének megkezdésekor megoldásra várnak. Mindezt a teljesség igénye nélkül teszem, mivel a kollégiumvezető feladataira vonatkozó törvényi rendelkezéseket a jogszabály - egyes sorközzel két A/4-es oldalon – részletesen szabályozza, mindezekre értelemszerűen részletesen nem kívánok kitérni.

Az ítélőtábla elnökének tájékoztatása szerint a kollégiumvezető és az ítélőtáblai munkaügyi tanácsa működése megkezdésének feltételei az ítélőtáblán biztosítottak.

A kollégiumvezető igazgatási feladatainak ellátása során felmerülő adminisztratív, ügyviteli tevékenységek ellátása során - működésének kezdeti szakaszában - a polgári kollégium vezetőjének szóbeli tájékoztatása szerint számíthat a polgári kollégiumvezető támogatására.

Az ítéltábla területén működő ítéltáblai munkaügyi tanácsnak meghatározó szerepet szán a törvény a jogegység biztosítása szempontjából; a tanács működését haladéktalanul meg kell kezdeni.

Az ítéltábla Munkaügyi Kollégiuma és ezen belül az ítéltáblai munkaügyi tanács működése megkezdése szempontjából az első fontos feladat a törvényszékekről az ítéltáblára érkező ügyek mielőbbi áttekintése, annak megállapítása céljából, hogy vannak-e soron kívüli ügyintézészt igénylő ügyek. Megítélésem szerint az ügyek kitűzése, illetve a tanácsülésen való elbírálás sorrendje szempontjából kívánatos az ügyek ítéltáblára érkezésének időpontja mellett figyelemmel lenni az adott ügyek pertartamára is, hogy lehetőség szerint - amennyiben ez indokolt - elkerülhető legyen a hosszú pertartamú ügyek számának növekedése.

Nem ismert, hogy egyszerre hány ügy fog az ítéltábla által érkezni, amennyiben az ügyek nagy száma ezt indokolja, az időszerűség szem előtt tartása miatt indokolt lehet a munkaügyi tanács elnökének bevonása az érkezett ügyek fentiek szerinti feldolgozásába, szükség esetén prioritálása érdekében.

Az, hogy az ítéltáblára érkezett ügyek érdemi intézése (tárgyalások, tanácsülések megkezdése) mikor veheti kezdetét, értelemszerűen függ attól is, hogy milyen ütemezéssel, mennyi ügy érkezik majd az ítéltáblára, de elképzelésem szerint 2020. április végén, május elején az érdemi munka megkezdődhet.

Ezzel egy időben - a munkaügyi tanács elnökével történő konzultáció alapján -, figyelemmel az érkezett ügyek számára, azok bonyolultságára szükséges meghatározni, hogy a tanács milyen ütemben végezze ítélezési tevékenységét – figyelemmel az ítéltábla polgári tanácsainak működésére is. Az ítéltábla elnökével és polgári kollégiumvezetőjével történő egyeztetés eredményéhez képest szükséges intézkedni arról is, hogy a munkaügyi ítélezésben résztvállaló polgári bírák pontos amikortól, milyen mértékben vegyenek részt a munkaügyi tanács ítélező tevékenységében. Szükségesnek látszik az is hogy a tanács működésének megkezdésekor a kollégiumvezető is részt vegyen a tanács ítélező munkájában.

Itt ismételen utalok arra, hogy a tanács tagjainak beosztásakor figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkaügyi tanács tagjai várhatóan az ítélőtábla illetékességi területén működő bírák közül fognak kikerülni, ezért a kizárási esetek kezelése céljából az ügyelosztási rendet ennek megfelelően kell kialakítani.

Az ítélőtábla munkaügyi tanácsában biztosítani kell az arányos munkaterhet, egy tanácsról lévén szó, ez elsődlegesen a tanács elnök feladata lesz.

Várhatóan legalább fél-egy évet igénybe vesz majd, hogy a munkaügyi tanács stabil működése kialakuljon, tekintettel arra, hogy a szervezeti átalakítás miatt 2020. április 1. napjával egyszerre nagyszámú ügy fog a munkaügyi ügyszakba érkezni, az ebből származó feladatok a kezdeti időszakban nyilvánvalóan lekötik a tanács tagjainak energiáit, mivel elsősorban a napi szintű ítélkezési tevékenységre kell koncentrálni az időszűrés megtartása és a célzott egyensúlyi állapot mielőbbi elérése érdekében.

A tanács működésével kapcsolatban különösen fontosnak tartom az együttműködés hangsúlyozását. A tanácsba beosztott bíró elveszti azt a relatív szabadságát, melyet egyesbíróként élvezett. Az ítélkező tevékenységére vonatkozó szabályok keretei között munkavégzését maga ütemezhette, irányította. Ettől eltérően a tanácsban végzett munka meghatározó alapfeltétele az egymásra utaltságból eredő együttműködése való hajlandóság. Már-már közhely szerű, de súlyosan valós általános élettapasztalat, hogy az emberek különbözőek - és ez így is van jól. Ebből azonban az is következik, hogy ha az adott esetben különböző emberek együttműködésre kötelezettek, az egymásra utaltságból eredően szükségszerűen közelebb kerülnek egymáshoz munkavégzésük során, ezáltal a különbözőségek jelentősége felértékelődik és ha ezeket a helyzeteket nem sikerül hatékonyan kezelni, ezek gyakran konfliktusokhoz vezetnek. Szükségtelennek tartom itt részletezni, hogy a három bíróból álló tanács nem tud hatékonyan működni, ha annak tagjai adott esetben a munkavégzés során felmerülő konfliktusokat nem tudják megfelelően kezelni, nem tudnak harmonikusan együttműködni az együttműködésre való hajlandóság hiánya miatt, ezért személyes konfliktusok emésztik fel az energiákat. Munkaszociológiai kutatások eredményei igazolják, hogy az erőltetett csapatépítés gyakran kontraproduktív – a raftingtáborban a gumicsónakon belül olyan munkatársak is megutalják egymást, akik addig csak udvariasan üdvözölték egymást a munkahely folyosóján, egymással korábban semmi problémájuk nem volt. Ezzel együtt úgy gondolom, hogy a tanácson belüli harmonikus együttműködés kialakítása és ennek megőrzése elemi érdek, ebben a tanácselnöknek és a kollégiumvezetőnek egyaránt van szerepe és felelőssége is.

A harmonikus munkakapcsolat kialakítása természetesen az ítélőtábla valamennyi dolgozója, az ítélőtábla Munkaügyi Kollégiumához tartozó bírák és az ítélőtáblai Regionális Kollégium bíráival kapcsolatban is szükséges elvárás a kollégiumvezetővel szemben, különös tekintettel arra, hogy a jogszabályi rendelkezések szerint más mellett feladata a kollégium képviselése, a kapcsolattartás is.

A szakmai munka színvonalának emelése szempontjából kiemelten fontosnak tartom a kollégiumvezető és a tanács elnökének szoros együttműködését. Mindketten egymás munkáját támogatva, segítve tudják saját feladataikat is a lehető leghatékonyabban elvégezni.

Az ítélőtábla Munkaügyi Kollégiumának meghatározó jelentősége van a jogszabályi rendelkezések szerint az illetékességi területén működő Munkaügyi Bírák ítélkezési tevékenységét illetően. Ebből a szempontból is nagyon fontos, hogy a törvényszéken működő munkaügyi bíró kollégákkal közvetlen, intenzívebb munkakapcsolat alakuljon ki. Megítélésem szerint ebből a szempontból kedvező körülmény, hogy az egy fellebbviteli tanács koncentráltabban, szervezettebben tudja ellátni ezeket a feladatokat. A jelenleg még működő regionális kollégiumi rendszerben minden törvényszéken működik fellebbviteli munkaügyi tanács, ezek együttműködésének biztosítása nyilvánvalóan bonyolultabb feladat volt.

Képzés – szakmai munka folyamatos ellenőrzése

Az egységes munkaügyi ítélkezési gyakorlatot a munkaügyi ítélkezés folyamatos figyelemmel kísérése mellett a munkaügyi szakmai továbbképzések szervezése útján kell biztosítani.

A képzéssel kapcsolatban legsürgetőbb feladatnak látszik, hogy az ítélőtáblai munkaügyi tanács munkájában rövid időn belül bevonásra kerülő ítélőtáblai polgári bírók koncentráltan és hatékonyan juthassanak hozzá azokhoz a szakmai ismeretekhez, amelyek a magas színvonalú fellebbviteli ítélkezéshez nélkülözhetetlenek.

A tanács elnökének kiemelt szerepe van a képzés területén, különös tekintettel arra, hogy ítélkező munkája során ő találkozik elsőként a felmerülő jogalkalmazási, jogértelmezési problémákkal, ő tudja meghatározni, hogy a gyakorlatban mely területen merülnek fel olyan jogalkalmazási problémák, amelyek vagy az érintett bíró, vagy ha szélesebb körben mutatkozik a probléma, akkor a bírák szélesebb körét tájékoztassa ezzel kapcsolatban, a helyes gyakorlat mielőbbi kialakítása érdekében.

Az ítélőtáblai munkaügyi tanács működésével kapcsolatban elképzeléseim között szerepel, hogy a tanács működésének stabilizálását követően – amennyiben az érintett bíró adott szolgálati helyén ennek feltételei biztosítottak – egy előre meghatározott rend szerint a törvényszéken működő, elsősorban kevesebb gyakorlattal rendelkező, illetve fellebbviteli gyakorlattal nem rendelkező munkaügyi bírákat időszakosan be kell vonni az ítélőtáblai munkaügyi tanács munkájába. Ismereteim szerint van olyan európai ország, ahol a bírót először tanácsba nevezi ki, majd meghatározott idő elteltét követően, amennyiben a tanács elnöke, aki a munkáját közvetlenül ellenőrzi és irányítja úgy ítéli meg, hogy alkalmas arra, hogy egyesbíróként eljárva önálló ítélkező tevékenységet folytasson, ezt követően dolgozhat egyesbíróként. A Magyarországon hatályos jogszabályi rendelkezések egy ilyen modell bevezetést ugyan nem teszik lehetővé, de elsősorban a kevesebb ítélkezési gyakorlattal rendelkező bírák vonatkozásában a felrendelés hasznosnak ígérkezik.

Fontosnak tartom, hogy a tanácselnöki feljegyzések intézményét valós tartalommal töltsük meg, az alsóbb fokú bíró munkáját, ítélkező munka szakmai színvonalának emelését nagy mértékben segítheti, ha az ügyet jól ismerő, felkészült tanácselnök közvetlenül, releváns szakmai tanácsokkal látja el folyamatosan a bírót, a felmerült problémákkal kapcsolatban folyamatosan tájékoztatást ad a szakszerű megoldási javaslat megtételével együtt. Mindenképpen elkerülendőnek tartom azokat a nem kívánatos helyzeteket, amikor egy határozott időre kinevezett bírót az első vizsgálata során szembesítik azzal, hogy a munkáját – éveken keresztül - nem megfelelően végezte. Ebben a tekintetben a kollégium vezetőjének és a tanács elnökének is fontos szerepe van.

A tanács elnöki feljegyzések ismertetését célszerűnek tartanám személyesen, a kollégiumvezető és a tanácselnök jelenlétében az érintett bíróval megtartani. Ez egyben lehetőséget biztosítana arra is, hogy vitatott szakmai kérdéseket tisztázzunk, az esetlegesen előforduló nemkívánatos gyakorlat okait megbeszéljük. Megítélésem szerint a személyes hangvétel a tanácselnöki feljegyzés ismertetése során, elsősorban a pályakezdő vagy kevesebb ítélkezési gyakorlattal rendelkező bírók esetében a motivációt javíthatja, tapasztalván, hogy a kolléga a kollégium vezetése figyelmét élvezni és számíthat arra, hogy jobbító szándékú észrevételekkel igyekeznek támogatni a minél magasabb színvonalú ítélkező tevékenység ellátásában.

Megítélésem szerint a munkaügyi ítélkezés számára is a hatályos perrendi szabályok jelentik a legnagyobb nehézséget a jogalkalmazás területén. A hatályos Mt. lassan 7 éve lépett hatályba, a Kúria jogegységet biztosító joggyakorlat elemző csoportai véleményei feldolgozták a törvény alkalmazása

során leggyakrabban felmerülő legfontosabb jogi problémákat, a vitatott kérdésekben állást foglaltak. Ezek a szakmai anyagok kiválóan használhatók, nagyon komoly támogatást jelentenek a napi szintű ítélkezési tevékenység szempontjából. Természetesen a munkaügyi ítélkezés területén is mindig merülnek fel kérdések, lehetnek olyan ügýtípusok, amelyeknek korábban talán nem volt szembe-tűnő a jelentősége alacsony számuk miatt, de megítélésem szerint a legsürgetőbb problémát a Pp. alkalmazásával kapcsolatos nehézségek jelentik, az ezzel kapcsolatos folyamatos képzéseket a polgári kollégium bíráinak képzésével együtt lenne célszerű folytatni - a munkaügyi ítélkezés speciális perrendi szabályai figyelembe vétele mellett.

A helyi képzési terv elkészítésekor figyelemmel kell lenni a központi képzések tematikájára és időpontjaira, továbbá tekintetbe kell venni a törvényszéken működő bírák helyi szintű szakmai programjait is.

Szükségesnek tartom, hogy a Győri Széchenyi István Egyetem Állam és Jogtudományi Karának Agrár- és Munkajogi Tanszékét bevonjuk a helyi képzésekbe. A tanszék oktatói nemcsak elméleti szakemberek, valamennyien ügyvédként is tevékenykednek, így a munkajogi problémákat széleskörűen megalapozott tudományos ismeretek birtokában, de gyakorlatias megközelítésben is képesek bemutatni. A tanszék vezetője több alkalommal tartott már előadást a Munkaügyi Bírák Egyesületének éves szakmai képzési programján.

A Győri Ítéltábla illetékességi területét képező régió földrajzi fekvése miatt számos esetben kerül a munkaügyi bíró elé olyan ügy, amelyben a munkáltató Szlovákiában bejegyzett gazdasági társaság, nem egy esetben a szlovák jog alkalmazását kötik ki a felek. Köztudott, hogy az észak-nyugati régióból különösen sok magyar munkavállaló jár naponta Ausztriába dolgozni, számos magyar munkáltató foglalkoztatja munkavállalóit Ausztriában, vagy Németország területén, a nemzetközi fuvarozásban foglalkoztatott gépjárművezetők pedig egész Európa területén dolgoznak. Ezekben az ügyekben sok esetben merül fel a jogválasztás problémája, a munkavállalók védelmével kapcsolatos szerteágazó jogi problémák, tipikusan a bérezést illető szabályok vonatkozásában, a nemzetközi fuvarozás területén foglalkoztatott munkavállalók esetében pedig gyakoriak a munkaidő-nyilvántartással, a pihenőidő szabályainak megtartásával kapcsolatos jogszabályi rendelkezések megszegése és a mindezekkel kapcsolatban felmerülő jogi problémák sok esetben uniós jogi problémákat is érintenek. Az Európai Jogi Szaktanácsadó Hálózat évek óta kiválóan működik, az általuk készített szakmai anyagok az Intranet felületen mindenki számára hozzáférhetőek, a Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon is működik Európa-jogi szaktanácsadó, aki a Regionális

Kollégium szakmai munkájában folyamatosan aktív szakmai tevékenységet folytatott, az ő szakmai támogatására az ítélőtábla Munkaügyi Kollégiuma, illetve az illetékességi területén működő munkaügyi bírák a továbbiakban is számíthatnak.

A képzéssel és kapcsolattartással összefüggésben komoly lehetőségek rejlenek abban, hogy a digitális térben megnyílt platformok (Coospace, Vibe) kihasználásával a kollégiumok intenzívebben működhetnek együtt: saját szakmai anyagaikat tegyék hozzáférhetővé az azonos ügyszakban működő bírák számára is. A Coospace felület „fizikailag” már hozzáférhető, csak meg kellene tölteni (szakmai) étellel, ebben a kollégiumoknak kellene aktívabban szerepet vállalni, de központilag szükséges ennek kereteit kialakítani és a szakmai munkát elindítani.

A ítélőtáblai munkaügyi kollégium kapcsolatai

A fentiekben érintőlegesen kitértem arra, hogy az ítélőtáblai munkaügyi kollégium, illetve annak vezetője folyamatosan kapcsolatot tart a kúria által kijelölt kapcsolattartóval, az ítélőtáblák munkaügyi kollégiumainak vezetőivel, a törvényszékeken működő munkaügyi bírókkal és szükség esetén az Európai Jogi Szaktanácsadói Hálózat képviselőjével. Ennek a kapcsolati hálónak az a célja, hogy horizontális és vertikális szakmai kapcsolatok révén a lehető legszélesebb körben valósuljon meg a szakmai információ áramlás azzal a céllal, hogy a felmerülő jogalkalmazási problémákat a lehető leggyorsabban, leghatékonyabban sikerüljön közös munkával megoldani.

Vertikálisan a jelenleg még működő regionális kollégiumok rendszerében kialakításra került a Kúriai kapcsolattartó intézménye, melyet megítélésem szerint szükséges megtartani. Az egységes ítélkezést a Kúriai fogja irányítani a jövőben is, ezért szükséges, hogy az országosan egységes ítélkezési gyakorlat szempontjából kiemelkedő jelentőségű döntéseket az alsóbb fokon ítélkező bírák mielőbb megismerhessék, gyakorlatuk részévé tehessék, és szükséges lenne az is, hogy a kollégium munkájában résztvevő kúriai bírók az ítélőtábla munkajogi kollégiumának ülésein részt vegyenek, tájékoztatást adjanak a Kúria legfrissebb ítélkezési gyakorlatáról, illetve az alsóbb fokon felmerült jogi problémák megoldásában, melyekkel kapcsolatban iránymutató kúriai döntés még nem született, segítséget nyújtsanak a megoldás keresésében.

Az ítélőtáblák horizontális együttműködésének rendszere a polgári kollégiumok szintjén már kialakult, ezt a gyakorlatot követve szükségesnek tartom, hogy a kollégiumi ülésekre a többi ítélőtáblai

kollégiumvezető meghívást kapjon, igény esetén a kollégiumi ülés szakmai anyaga részükre megküldésre kerüljön. Az egységes ítélkezés követelményének elérését megítélésem szerint nagymértékben előmozdíthatná, ha az ország különböző területein, földrajzilag egymástól távol lévő kollégiumok működése során szerzett szakmai tapasztalatokról a többi kollégiumban működő bírák is tudomást szerezhethetnének. A jelenlegi kollégium előképének tekinthető Észak-Magyarországi Regionális Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumban kialakult gyakorlat volt a minden évben megrendezett 2 napos szakmai programnak, ami a koncentrált szakmai munka végzése mellett lehetővé teszi az egyébként a földrajzi távolság miatt egymással személyesen kapcsolatba nem kerülő bírák találkozását, ezzel lehetőséget biztosítva arra is, hogy a személyes ismeretség révén közvetlen kapcsolat kialakításával a szakmai munka is magasabb színvonalon legyen végezhető. Ezek az alkalmak lehetőséget nyújtanának arra is, hogy az ítélőtábla illetékességi területén dolgozó valamennyi munkaügyben eljáró bíró együtt, közvetlenül vitassa meg a felmerült szakmai kérdéseket.

Megszívlelendőnek tartom rendszerint idős emberek fiatalabbaknak adott tanácsát, miszerint „amit jól csináltunk folytassátok, amit nem, törekedjenek jogban csinálni”. Itt szeretnék ismét utalni arra, hogy példaértékűnek tartom dr. Szőke Zoltán Regionális Kollégiumvezető úr erőfeszítéseit, amelyek a Regionális Kollégium felállításától kezdődően mind a mai napig olyan eredményeket teremtettek, amelyeket megtartandónak, illetve folytatandónak tartok. Kollégiumvezető úr fáradhatatlanul tette közzé folyamatosan az ítélkező munka szempontjából gyakran jól felhasználható szakmai anyagokat, amelyek nemcsak a jogszabályi változásokra hívták fel a figyelmet, nem csak a Kúria jogegységesítő gyakorlatának közvetítésre szorított, hanem a lehető legszélesebb körben tett közzé olyan jogirodalmi publikáció amelyek nemcsak a napi munkavégzés a szempontjából segítették a munkákat, hanem a bírói gondolkodás, látásmód fejlesztésére is alkalmasak voltak. A vibe felület hasonló színvonalú működtetését céloznak tartom.

A Győri Ítélőtáblán forgalmazók rendszerint nincsenek beosztva, pillanatnyilag nem ismert, hogy az ítélőtábla munkaügyi tanács mellé beosztásra kerül-e majd titkár, így ezekben a vonatkozásokban terveket pillanatnyilag kialakítani nem szükséges.

Hosszú távú kihívások

A kollégium előírt álló hosszú távú kihívások között várhatóan nem szerepel további szervezeti átalakítás. A fent részletezettek szerint a legsürgetőbb feladat a kollégium és a tanács működésének haladéktalan megkezdése. Az érdemi munka az első hónap végével megkezdődik, a kollégium

„üzemszerű működése” várhatóan több időt vesz igénybe, de az igazgatási rutinok 1,5-2 év alatt kialakíthatónak tűnnek és ezzel egyidejűleg a kollégiumi ülések megkezdése, a képzések megindítása is folyamatosan kezdetét veszi.

Az OBH elnöke beszédeiben többször kiemelte, hogy az eddig hangsúlyosan mennyiségi szemlélettel szemben, a minőségi ítélkezés előtérbe helyezését tartja indokoltnak. Ezzel a hangsúlyváltással személyesen a legmesszebbmenőkig azonosulni tudok, eddig ítélkező munkám során elsősorban a minőségi munkavégzésre törekedtem, melynek eredményességére enged következtetni, hogy utolsó bírói értékelésem szerint „kiváló, magasabb beosztásra alkalmas” minősítést kaptam. E hangsúlyváltás és az ebből következő feladatok teljesítése szempontjából kedvezőnek tűnik a környezet: az ügyforgalmi adatok tükrében az eddiginél is színvonalasabb munkavégzésnek nem lesz objektív akadálya. A munkaügyi ügyszakot időnként váratlanul, ciklikusan és N arra is ügyérkezés. A magas színvonalú és időszerű ítélkezés feltételei várhatóan az új szervezeti struktúrában is adottak tűnnek.

A pszichológusok bátorító szavai szerint nem az a jó cél, hogy „tökéletes”-ek legyünk, hanem az, hogy a „elég jók”. A pályázathoz mellékelt életrajzomból kitűnik, korábban kollégium vezetői feladatokat nem láttam el, ezért tartottam fontosnak a bevezetőben előadottakat kiemelni. Kész vagyok azokat az ismereteket elsajátítani, melyek ennek a feladatnak az elvégzéséhez szükségesek – ebben kiemelten számítok a vezetőtársak, különösen az ítélőtábla elnöke és polgári kollégiumvezetője támogatására -, kész vagyok megtenni azokat az erőfeszítéseket, melyek ezen feladatok elvégzéséhez elkerülhetetlenül szükségesek, vállalva az ezzel kapcsolatban esetleg felmerülő konfliktusokat is. Képesnek tartom magam arra, hogy a várható – adott esetben váratlan - kihívásoknak az elvárt színvonalon megfeleljek.

Kérem a kollégium tisztelt tagjait, hogy fenti elképzeléseim megvalósításában támogassanak!

Kérem Elnök urat, hogy amennyiben a tisztség ellátására alkalmasnak talál, pályázatomat támogatni szíveskedjék!

Győr, 2020. február 18.

Dr. Mózsa Gábor
bíró