

PÁLYAMŰ

a Szegedi Ítéltábla Munkaügyi Kollégium kollégiumvezetői állására kiírt
pályázathoz

Készítette:

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna
2020. október 30.

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés

II. A munkaügyi kollégiumok működésére, vezetésére ható legfontosabb tényezők

1. Jogszabályok
 - a) Magyarország Alaptörvénye
 - b) A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.)
 - c) A Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi. CXXX. törvény (Pp.)
 - d) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
2. A központi igazgatás szabályzatai, határozatai, ajánlásai
3. Belső szabályzatok
4. A központi igazgatás stratégiai célkitűzései
5. Az ítélőtáblai vezetés elvei, céljai
6. Helyi adottságok
 - a) A munkaügyi kollégiumok specialitásai
 - b) Személyi feltételek
 - c) Tárgyi feltételek
 - d) Ügyforgalom, időszerűség, megalapozottság

III. A Szegedi Ítélőtábla Munkaügyi Kollégiuma működésével kapcsolatos hosszú távú terveim és azok ütemezése

1. A szervezeti átalakulással járó igazgatási feladatok támogatása
2. Az emberi erőforrásokkal történő gazdálkodás
3. Tárgyi feltételek biztosítása
4. Integritás
5. Képzés
6. Egységes jogalkalmazás biztosítása
7. Minőségi és időszerű ítélkezés

*„De vezetni csak az tud, aki tiszteli a másik lényét.
Tiszteli a szabadságát.
És úgy vezet, hogy öröm legyen követni őt.”
(Müller Péter)*

I. Bevezetés

A munkaügyi bíraskodás szervezeti keretei az elmúlt fél évszázadban, de azon belül is különösen az utolsó 10 évben többször átalakultak. A 2020. április 1-től megvalósult legutóbbi szervezeti átalakulás megszüntette a munkaügyi jogviták – 1973. január 1-től fennálló – külön bírósági rendszerben történő elbírálásának lehetőségét. A közigazgatási és munkaügyi bíróságokkal együtt a közigazgatási és munkaügyi regionális kollégiumok is megszűntek, helyettük azonban létrejöttek az ítélőtáblák szervezetén belül működő önálló munkaügyi kollégiumok. A külön bíróságok megszűnése miatt e szakmai testület marad – a Kúria igen jelentős jogegységesítő szerepe mellett – az egyedüli öre és támasza a munkaügyi bíraskodás szakmai színvonalának. Emiatt a munkaügyi kollégium vezetőjének, de mellette az egész munkaügyi bírói karnak jelentősen megnő a felelőssége abban, hogy a munkaügyi ítélkezés elmúlt fél évszázadban történt fejlődési folyamata alatt elért eredmények megmaradjanak.

Az ítélőtábla munkaügyi kollégiuma a munkaügyi ügyszakba beosztott bírák olyan – más ügyszakokban működő kollégiumhoz képest – speciális testülete, amelynek az általános szabályokkal meghatározott tagságán kívül a szakmai tevékenység tekintetében tagjai az ítélőtábla, valamint az ítélőtábla illetékességi területén működő törvényszékek munkaügyi bírónak kijelölt bírái is.

Működésére, vezetésére, számtalan tényező fog hatni, melyeket számba venni meghaladja egy kollégiumvezetői tisztség betöltésére irányuló pályázat lehetőségeit.

A munkaügyi kollégium vezetésével kapcsolatos elképzeléseim bemutatásához azonban mindenképpen szükségesnek tartom kiemelni azokat a tényezőket, amelyek megítélésem szerint leginkább befolyást gyakorolnak majd a munkaügyi kollégium tevékenységére, és annak vezetésére, mert azok nélkül elképzeléseim öncélúnak, rendszer nélkülinek tűnhetnének. Ezek a következők:

1. Jogszabályok
2. A központi igazgatás szabályzatai, határozatai, ajánlásai
3. Belső (ítélőtáblai) szabályzatok
4. A központi igazgatás stratégiai célkitűzései
5. Az ítélőtáblai vezetés célkitűzései
6. Helyi adottságok

Az előbbieket figyelembe véve, azokkal összhangban kell a Szegedi Ítélőtábla Munkaügyi Kollégiumának működését kialakítani. Már most hangsúlyozom, hogy megítélésem szerint a fentiek közül a jelen helyzetben egyrészt az elmúlt néhány évben történt, a szervezeti felépítést, illetve az polgári perrendtartást érintő jogszabályváltozások jelentenek kihívást a munkaügyi kollégium vezetésére vállalkozó bíró számára. Másrészt a helyi adottságok azok, amelyek

megteremtik a többi, akár más munkaügyi kollégiumtól is némileg eltérő működés lehetőségét, a kollégiumvezető elé is bizonyos egyéni követelményeket állítva.

Pályaművemben tehát az előbbi logikát követve először bemutatom azokat a legfontosabb tényezőket, amelyek meghatározzák a Szegedi Ítéltábla Munkaügyi Kollégiumának leendő vezetője lehetséges mozgásának kereteit, ezt követően pedig kiemelem azokat az elképzeléseimet, amelyek a változó szervezeti, eljárásjogi körülményekből eredően körvonalazzák a kollégiumvezető elsődleges feladatait, illetve a helyi adottságokból adódóan egyénivé tudják tenni az e testület vezetésével kapcsolatos munkát amellet is, hogy követik a központi és ítéltáblai igazgatás célkitűzéseit.

II.

A munkaügyi kollégiumok működésére, vezetésére ható legfontosabb tényezők

1. Jogszabályok

A bíróságok, ezen belül a munkaügyi kollégiumok működését igen sok jogszabály érinti, ezek közül – a teljesség igénye nélkül – elsősorban a szakmai vezetésre kiható legfontosabbakat említem, illetve azokat, amelyek a később vázolandó elképzeléseim szempontjából jelentőséggel bírnak.

Azt, hogy a kollégiumvezető konkrét feladatait leíró rendelkezéseken kívül a szakmai vezetéssel látszólag igen laza kapcsolatban lévő szabályokra is utalok, az indokolja, hogy a kollégiumvezetőnek nem csupán a mindennapi teendőit felsoroló előírásokra kell figyelemmel lennie munkája során, hanem a bíróságok általános feladatait, a működésükkel kapcsolatban támasztott elvárásokat meghatározó rendelkezésekre is. Saját tevékenységét az ezek által megkövetelt szemlélettel, a bírósági munka más szereplőivel – vezetőikkel, bírákkal és igazságügyi alkalmazottakkal – együttműködve, az egész szervezet rendszerébe szervesen illeszkedve kell végeznie.

a) Magyarország Alaptörvénye

Magyarország Alaptörvénye nemzeti hitvallásként rögzíti, hogy a polgároknak és az államnak **közös célja** – egyebek mellett – **a biztonság, a rend és az igazság kiteljesítése**, illetve, hogy **Alaptörvényünk jogrendünk alapja**.

Ezen hitvallásokhoz először alapvetéseket rendel.

A C cikk (3) bekezdésében mondja ki azt az alapvetést, hogy az Alaptörvény és a jogszabályok érvényre juttatása érdekében alkalmazandó **kényszer állami jogosultság**.

Az E) cikkben utal az **Európai Unió jogának** közvetlen alkalmazhatóságára és annak korlátaira.

A Nemzeti Hitvallás után az Alapvetések között is hangsúlyozza az R) cikkben, hogy **az**

Alaptörvény Magyarország jogrendszerének alapja, ezzel különös nyomatékot adva a rendelkezésnek, amelyet még megerősít annak kimondásával is, hogy az Alaptörvény és a jogszabályok mindenkire kötelezőek.

Ehhez a T) cikkben meghatározza, hogy mi minősül **jogszabálynak**, illetve kimondja, hogy az nem lehet ellentétes az Alaptörvénnyel.

A szabadság és felelősség témakörében a bíróságok számára felelősségi szabályokat telepít.

A XXIV. cikk (1) bekezdése a **részrehajlás nélküli, tisztességes eljárással** és az **időszerűséggel** kapcsolatban támaszt elvárásokat minden hatóság, így a bíróságok felé is.

A XXVIII. cikk – egyebek mellett – egyrészt már konkrétan a bíróságokkal kapcsolatban a **függetlenség, pártatlanság, tisztességes és nyilvános, valamint ésszerű határidőn belüli eljárás** követelményét fogalmazza meg, másrészt általánosan biztosítja a **jogorvoslathoz való jogot**.

A kifejezetten a bíróságról szóló fejezet 25. cikkének (1) bekezdése az igazságszolgáltatási tevékenységben határozza meg a **bíróságok feladatát**.

A (2) bekezdés rögzíti a **bíróságok általános hatásköreit**, ezek között említi a magánjogi jogvitában (ide tartozik a munkajogi jogvita is) történő döntéshozatalt.

A (3) bekezdésben foglaltak az **egységes jogalkalmazás fontosságára** utalnak, amely megteremtésében a Kúria kap döntő szerepet.

A (4) bekezdés 2019. december 13. napjától hatályos szövege mellőzi az ügyek meghatározott csoportjára **külön bíróságok** létesítésének lehetőségét.

A 26. cikk lényegében az igazgatás számára fogalmaz meg korlátokat, a **bírák függetlenségének**, kizárólag a törvénynek való alárendelésének, ítélezési tevékenységükben utasíthatatlanságának, **elmozdíthatatlanságának** kimondásával. A bírák felé pedig megfogalmazza a **pártatlanság** követelményét is, szintén a függetlenség biztosítása érdekében, megerősítve mindezt azzal, hogy a hivatásos bírák kinevezésének jogát a köztársasági elnök kezébe adja.

A 27. cikk (1) bekezdése főszabályként a **tanácsban történő ítélezést** írja elő, a (2) bekezdés törvény által meghatározott körben **ülnökök részvételére** ad lehetőséget, a (3) bekezdés pedig arra, hogy ugyancsak törvény által meghatározott ügyekben egyesbíró hatáskörében **bírósági titkár** is eljárhasson.

Mindezekből olvasható ki a bíróságok azon **alkotmányos feladata**, hogy az igazság kiteljesítése érdekében az Alaptörvény és a jogszabályok általánosan kötelező magatartási szabályait, meghatározott esetben pedig az Európai Unió jogát érvényesítsék. Ennek **alkotmányos módja** pedig, hogy független és pártatlan bírák tisztességes és nyilvános eljárás keretében ésszerű határidőn belül alkalmazzák az állami kényszert úgy, hogy általános hatáskörű bíróságokon főszabály szerint tanácsban eljárva, általánosan biztosítva a jogorvoslati jogot a Kúria iránymutatásával egységes jogalkalmazásra törekednek.

A fenti meghatározás mindegyik eleme azonos jelentőséggel bír, bármelyik sérelme ugyanis alaptörvény-ellenessé teszi a bíróság – ezen belül akár a munkaügyi kollégium - működését.

Emiatt fontos a fenti szabályok kiemelése a kollégiumvezetői pályázat esetében is, hiszen – ahogy arra a későbbiekben még utalok – a kollégiumvezető alapvető felelőssége az általa vezetett testület jogszabályoknak megfelelő működésének biztosítása. Ebből következően a kollégiumvezetőnek az egyes konkrét feladatait úgy kell gyakorolnia, hogy az általa vezetett testület működése mindenekelőtt az alaptörvényi követelményeknek feleljen meg.

b) A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.)

A Bszi. előbbi Alaptörvényből származó elvárásokat és a kollégium működését, a kollégiumvezetői feladatokat érintő szabályai közül kiemelendők:

A Bszi. alapelvi szinten rögzíti az Alaptörvénnyel összhangban

- a bíróságok igazságszolgáltatási feladatát (1. §)
- a vitássá tett vagy megsértett jogról való végleges döntésre és a jogszabályok érvényesülésének biztosítására vonatkozó kötelezettséget (2. §)
- a bírák és ülnökök függetlenségét, ítélező tevékenységükben befolyásolhatatlanságukat és utasíthatatlanságukat (3. §)
- a nyilvánosság követelményét (12. §)
- a főszabály szerint érvényesülő indokolási kötelezettséget és jogorvoslati jogot (13. §)
- a bíróságok összetételét, tagjainak jogait, illetve kötelezettségeit és a bírósági titkár eljárásának lehetőségét (15. §)

Ugyancsak az alapelvek között rendelkezik a **törvényes bíróhoz való jogról**, annak biztosítékeként az **ügyelosztási renddel** kapcsolatos követelményekről (8-11. §)

Szintén az Alaptörvénnyel összhangban 2020. április 1. napjától mellőzi a közigazgatási és munkaügyi bíróságra, valamint a közigazgatási és munkaügyi regionális kollégiumra történő utalást. (16-20. §, 142. §, 154-156. §, stb.)

Ezzel párhuzamosan megjelenik az ítéletábla munkaügyi kollégiumáról történő rendelkezés. (22. §)

A Bszi. III. fejezete tartalmaz előírásokat az **ítélkezés egységének biztosításával** kapcsolatos bírósági feladatokról. Az egységes joggyakorlat érdekében előírt, a bíróságok ítékezésének figyelemmel kísérésére, illetve a jelzésre vonatkozó kötelezettség – az eddigiektől eltérően – a törvényszékek és ítéletáblák esetében 2020. április 1. napjától a kollégiumvezetőkre korlátozódik, ezzel növekszik e körben a kollégiumvezetők felelőssége. (26. §) A jogegységi eljárás indítványozására vonatkozó javaslattevési joga fennmarad, de annak szabályai is változnak. (27. §) Emellett a törvény kifejezetten együttműködésre kötelezi a különböző szintű bíróságok kollégiumvezetőit, illetve egyéb vezetőit az egységes joggyakorlat megteremtése érdekében. (27. § (1) bekezdés, 28. §, 30. § (3) bekezdés)

A Bszi. negyedik része rendelkezik az egyes **bíróságok vezetéséről és igazgatásáról**.

A 118. § (1) bekezdése bírósági **vezetőként** nevezi meg a kollégiumvezetőt.

A (2) bekezdés értelmében a bírósági vezető **feladata** a bíróság, illetve a bírósági szervezeti egység vezetése.

A (3) bekezdés szerint a bírósági vezetőnek elsősorban a bíróság, illetve a bírósági szervezeti egység jogszabályoknak, az OBH elnöke által kiadott szabályzatoknak és határozatoknak megfelelő hatékony működését kell biztosítani, az előbbiektől terheli elsődlegesen felelősség.

Itt utalok vissza a II.1.a) pont utolsó bekezdésében írtakra, ahol már felhívtam a figyelmet arra, hogy nézetem szerint a kollégium működésére és a kollégiumvezető tevékenységére ható jogszabályi rendelkezéseket sokkal tágabb körben szükséges áttekinteni, mint hogy mindössze a Kollégiumvezető és kollégiumvezető-helyettes, illetve Kollégium alcímek alatt szereplő rendelkezésekről tegyek említést a pályaművemben.

A **kollégiumvezető feladatait** a 124. § (1) bekezdése foglalja össze az alábbiak szerint:

- a) szervezi a kollégium munkáját
- b) évente beszámol a kollégiumnak
 - ba) a pályázatához csatolt pályaművében szereplő – az adott időszakra vonatkozó – tervek megvalósulásáról,
 - bb) a megelőző naptári évben a kitűzött célok és intézkedések végrehajtásáról és eredményéről, és
- c) ellátja a jogszabály, az OBH elnökének szabályzata vagy az OBH elnökének határozata, továbbá a bíróság szervezeti és működési szabályzata szerint hatáskörébe utalt igazgatási feladatokat.

Különösen a c) pontban foglalt feladat értelmezéséhez, a konkrét feladatokon túli tartalomhoz adnak támpontot a korábban számba vett alaptörvényi és jogszabályi rendelkezések.

A 135. § a bírósági vezető kötelezettségei között rögzíti a kinevezésre jogosult által meghatározott, **vezetési ismereteket is nyújtó képzésen való részvételt**.

A 142. § előírása értelmében a **bíróságok igazgatásában közreműködő bírói testületek** között szerepel a kollégium is, ami szintén megerősíti, hogy szélesebb látószögből indokolt vizsgálni a kollégiumvezetői feladatokat.

Természetesen a kollégiumvezető esetében a vezetői feladatok korlátozottak annyiban, ahogy arra a 118. § (2) és (3) bekezdései egyértelműen utalnak, hogy az irányítói tevékenység és felelősség csak az általa vezetett kollégiumra terjed ki.

Magáról a **kollégiumról** a 154-155. §-ok szólnak.

A 154. § (1) bekezdése a kollégium fogalmát az alábbiak szerint határozza meg:

A kollégium meghatározott ügyszakba beosztott bírák testülete, amelyet a kollégiumvezető vezet.

A (3) bekezdés általánosan rögzíti, hogy az ítélőtábla kollégiumának tagjai az ítélőtábla adott ügyszakában működő bírái, valamint általuk az ítélőtábla illetékességi területéhez tartozó törvényszékek adott ügyszakban működő kollégiumainak a bírái közül 6 évre választott bírák, továbbá az ítélőtábla illetékességi területéhez tartozó törvényszékek azonos ügyszakban

működő kollégiumainak vezetői.

A (4) bekezdés 2020. április 1. napjától hatályosan az ítélőtábla munkaügyi kollégiumának tagságával kapcsolatban tartalmaz speciális szabályozást, nevezetesen akként rendelkezik, hogy 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.

A munkaügyi kollégium tehát – nyilvánvalóan a munkaügyi bírák kis létszámára, de a munkaügyi ügyszak önálló mivoltára tekintettel – a szakmai tevékenység szempontjából megtartja a közigazgatási és munkaügyi regionális kollégiumoktól a munkaügyi ügyszak vonatkozásában „örökölt” azon megoldást, hogy az adott ügyszak mind elsőfokú, mind másodfokú bírót teljes létszámban tömöríti az ítélőtábla illetékességi területén.

A 155. § alapján a kollégium

- a) véleményt nyilvánít – a járásbírói állásra benyújtott pályázat kivételével – a bírói álláspályázatokról,
- b) részt vesz a bíró szakmai tevékenységének értékelésében,
- c) véleményezi az ügyelosztási tervet,
- d) véleményt nyilvánít a 131. § c) pontjában meghatározott vezetői álláspályázatokról és kezdeményezheti a bírósági vezető bírósági vezetői vizsgálatának elrendelését vagy felmentését, és
- e) ellátja a törvény által meghatározott egyéb feladatokat.

c) A Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.)

A munkaügyi kollégiumról, a kollégium működéséről, kollégiumvezetőről és annak vezetői feladatairól a Pp. nem tartalmaz szabályozást, így a kollégium működésére, vezetésére közvetlenül nem hat ki.

Ugyanakkor egyrészt az Alaptörvényből és a Bszi. által rögzített alapelvekből fent kiemelt elemek többségéről – az előbbieknél még részletesebben is – rendelkezik (pl. a bíróságokról, a bíróságok összetételéről, a bírósági titkár eljárásának lehetőségéről, a pártatlanság biztosításának eszközeiről, a bíróság hatásköréről, az időszerűség garanciáiról, a nyilvánosságról, stb.). Másrészt a szervezeti változással a Pp.-ben megjelenő hatásköri változások is együtt járnak.

Ezen túlmenően a kollégium életére, munkájára várhatóan azért is jelentős hatással lesz, mert a munkaügyi ügyszakban az ítélkező munka eljárásjogi kereteit adja meg és tekintettel arra, hogy alig több mint két és fél éve, 2018. január 1. napján lépett hatályba és rendelkezéseit az ezt követően indult ügyekben kell alkalmazni, még bőven ad megválaszolandó kérdéseket. Márpedig az egységes joggyakorlat kialakításáért, mint arra már korábban utaltam, a kollégiumvezető is felelősséggel tartozik, amiből következően a Pp. szabályainak értelmezése kiemelt kérdés lehet még évekig a kollégium által megtárgyalandó témák között. Különösen igaz ez amiatt, hogy a perindítás egyszerűsítése érdekében a Pp. módosítása várható a közeljövőben.

d) A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)

Az Mt. a kollégium működésére, a kollégiumvezető feladataira közvetlenül végképp nem hat ki, annál inkább a kollégium szakmai tanácskozásainak tartalmára. Ebből a szempontból a törvény egésze jelentőséggel bír, hiszen időről időre felmerülnek a gyakorlatban olyan jogkérdések, amelyek még a több mint nyolc éve hatályban lévő jogszabály esetén sem kerülhettek tisztázásra. A több mint nyolc éves gyakorlati alkalmazás számos kérdést már tisztázott, de az oktatás során szerzett tapasztalataim szerint vannak még bene „tartalékok”. Különösen azért is, mert az eddig munkaügyi pereket tárgyaló bírák személye a szervezeti átalakulás kapcsán részben megváltozott, egyesek a szervezeten belül más ügyszakba kerültek, mások pedig éppen most kaptak munkaügyi perek tárgyalására kijelölést.

2.A központi igazgatás szabályzatai, határozatai, ajánlásai

A központi igazgatás aktusai közül alapvető jelentőségű az Országos Bírósági Hivatal Elnökének 2016. január 01. napján hatályba lépett 6/2015. (XI.30.) OBH utasítása a bíróságok igazgatásáról rendelkező szabályzatról. Annak részletes szabályait nem tartom szükségesnek idézni, csupán utalok a kollégiumvezető feladatai szempontjából fontos rendelkezésekre.

A szabályzat 6. §-nak (3) bekezdése és 37. § (1) bekezdése határozza meg, hogy a kollégiumvezető feladatainak ellátása során milyen igazgatási szabályozókat alkalmazhat a kollégium tevékenységére kiterjedően.

A 8. § (4) bekezdése kifejezetten előírja, hogy a kollégiumvezető vezetői feladatait a bíróságok szervezeti és működési szabályzatában kell részletesen szabályozni. Éppen ebből adódóan fontosabbnak tekintem a későbbiekben a Szegedi Ítéltábla Szervezeti és Működési Szabályzatából idézni a kollégiumvezetői feladatokat.

A 28. § (2) bekezdése sorolja fel a kollégiumvezető leglényegesebb feladatait, melyek szinte teljes körben visszaköszönnek a Szegedi Ítéltábla SZMSZ-ben. A 157. § (1) bekezdés a) pontja alapján az ítéltáblán a kollégiumvezető a vezetői értekezlet résztvevője. A 158. § (1) bekezdése tájékoztatási kötelezettséget ír elő a kollégiumba beosztott bírák részére, illetve szükség szerint az igazságügyi alkalmazottak részére is a vezetői értekezleten a kollégiumot érintő tényekről, körülményekről elhangzottakról, a (2) bekezdés pedig egyéb körülményekről.

A 163. § (1) bekezdése a kollégiumvezetőt évente legalább négy alkalommal kollégiumi ülés összehívására kötelezi. A további bekezdések a meghívottak személyéről, a jegyzőkönyv, vagy emlékeztető készítésére vonatkozó, illetve tájékoztatási kötelezettségről szólnak. A 164. § (1) bekezdése alapján hasonló kötelezettségek terhelik a kollégiumvezetőt a tanácselnöki értekezletek vonatkozásában. A 174. § - 177. §-ok a tanácselnöki feljegyzésekkel kapcsolatban írják elő a kollégiumvezető részére feladatokat.

Lényeges változás, hogy az insztruktori és mentori rendszer átalakítása következtében megszűntek a kollégiumvezető korábbi feladatai e körben (178-183. §).

Számtalan központi igazgatási aktus érinti még a kollégiumvezető feladatait, ezek említését a kisebb jelentőségük miatt most mellőzöm.

3. Belső szabályzatok

A belső szabályzatok közül kiemelendő a Szegedi Ítéltábla Szervezeti és Működési Szabályzata. Annak számtalan rendelkezése hozható összefüggésbe a kollégium működésével, a kollégiumvezető feladataival, különösen, hogy a kollégiumvezetőnek bizonyos mértékig egyrészt saját igazgatási feladatai is vannak, másrészt nyilvánvalóan segíti az elnök igazgatási feladatainak teljesítését is, közreműködik azokban. Ezek összhangban állnak az 1. pontban részletezett jogszabályokkal, ezért részletes ismertetésük szükségtelen.

Kiemelendő azonban, hogy az SZMSZ 23-24. §-ai rendelkeznek a kollégiumokról, azok tevékenységéről, ügyrendjéről, üléseiről és munkatervéről.

A jelen pályázat szempontjából még fontosabb, hogy a 47. § sorolja fel a kollégiumvezető feladatait az alábbiak szerint:

- (1) A kollégiumvezető felel a kollégium jogszabályoknak, valamint az OBH elnöke kötelező erejű döntéseinek megfelelő, hatékony működéséért.
- (2) Az ítéltábla kollégiumvezetője ellátja a 23.§ (2) és (5) bekezdésében, valamint a kollégium ügyrendjében meghatározott feladatokat, továbbá gyakorolja az SZMSZ egyéb rendelkezéseivel a rá állandó jelleggel átruházott jogköröket.
- (3) A kollégiumvezető feladata különösen:
 - a) beszámol évente a kollégiumnak a pályázatához csatolt pályaműben szereplő tervek megvalósulásáról, a megelőző naptári évben kitűzött célok és intézkedések végrehajtásáról és eredményéről minden év május 31. napjáig,
 - b) a kollégiumvezetői tevékenységéről beszámol az ítéltábla, a törvényszék és az OBH elnökének,
 - c) az egységes jogalkalmazási gyakorlat elősegítése érdekében figyelemmel kíséri és elemzi másod és harmadfokú ügyeket tárgyaló tanácsok ítélkezési tevékenységét,
 - d) összegyűjti és elemzi, szükség esetén a kollégium elé terjeszti a vitás jogalkalmazási kérdéseket,
 - e) összehívja a kollégium ülését és a napirendhez kapcsolódó előterjesztés előkészítéséről gondoskodik,
 - f) évenként összegzi a másod- és a harmadfokú ügyeket tárgyaló tanácselnökök feljegyzéseinek általánosítható tapasztalatait, hasznosításukat előkészíti,
 - g) ellenőrzi a kollégiumon belül az eljárási határidők és ügyviteli szabályok megtartását, ennek érdekében betekint a tanácselnökök által a Bűsz. előírásai szerint vezetett nyilvántartásba,
 - h) a vezetése alatt álló kollégium tagjainak, tanácsoknak az ítélkező tevékenységét folyamatosan figyelemmel kíséri, ennek keretében az elvi kérdésekben hozott, jogerőre emelkedett vagy véglegessé vált határozatokat a Kúria megfelelő ügyszakú kollégiuma kollégiumvezetőjének bemutatja,
 - i) ellátja a bírósági titkárok, a bírósági fogalmazók, a bírósági ügyintézők és az egyéb igazságügyi alkalmazottak képzésének a szakmai irányítását, felügyeletét
 - j) közreműködik a bírák ítélkező tevékenységének vizsgálatában, a bírák munkájának értékelésében
 - k) a közérdekű bejelentések és a panaszügyek intézésében részt vesz,
 - l) ha az a jogalkalmazás egységének érdekében szükséges, a jogegységi eljárás indítványozására jogosultnak javaslatot tesz jogegységi eljárás indítványozására,

- m) irányítja és szervezi a tanácselnöki feljegyzések ismertetését,
- n) ellátja azokat a feladatokat, amelyeket a Bszi., egyéb jogszabály, az OBH elnökének szabályzata, határozata, intézkedése, valamint a szervezeti és működési szabályzat a hatáskörébe utal,
- o) előterjeszti – szolgálati út betartásával – az ítélezést segítő, támogató, központi intézkedést igénylő javaslatát, különösen a képzés, jogszabályalkotás, szabályzatalkotás, -módosítás körében,
- p) javaslatot tesz fegyelmi, kártérítési eljárás kezdeményezésére, megindítására,
- q) szakmai kérdésekben felügyeli a kezelőiroda működését,
- r) meghatározza és szervezi a tanácshoz beosztott bírósági titkár, az ítéltáblára kirendelt fogalmazó és a tisztviselő munkáját,
- s) elkészíti és módosítja a tanácshoz beosztott bírósági titkár és tisztviselő munkaköri leírását

A q) pontban foglaltak – azt a 26. § (3) bekezdésével együtt értelmezve – a munkaügyi kollégiumvezetőre annyiban eltérően irányadók, hogy az összevont polgári, munkaügyi kezelőiroda felügyeletére a polgári kollégiumvezető jogosult, a munkaügyi ügyeket érintően a munkaügyi kollégiumvezetővel történő előzetes egyeztetés alapján.

4. A központi igazgatás stratégiai célkitűzései

Az **Országos Bírósági Hivatal** korábbi elnöke beszámolóiban fogalmazta meg stratégiai célkitűzéseit, melyek éveken keresztül meghatározták a bírák, még inkább a bírósági vezetők szemléletét. Ezek a következők:

1. A bíróságok alkotmányos kötelezettségüket teljesítsék, – független bírók, magas színvonalon, időszerűen ítéelkezzenek.
2. Az emberi erőforrások optimális elosztása, hasznosítása.
3. A tárgyi feltételek biztosítása, azok optimális elosztása és hasznosítása.
4. A bírósági szervezet integritása, az ítéelkezés és igazgatási munka átláthatósága, utóbbi kiszámíthatósága és ellenőrzöttsége.
5. A bíróságokhoz való hozzáférés egyszerűsítése.
6. A képzési rendszer fejlesztése, együttműködés a többi hivatásrenddel.

Az előbbi célkitűzések egymással szorosan összefüggtek, a 2-6. pontban felsoroltak lényegében az 1. pontban megfogalmazott alapvető cél elérésének eszközeiként, illetve módszereiként voltak értelmezhetők, azok ugyanis azt az alapvető, és a Bszi. általános indokolásában a jogalkotó által megfogalmazott cél elérését szolgálták, hogy a bíróságok a döntéseiket egységes jogalkalmazási gyakorlatot folytatva, ésszerű időn belül hozzák meg függetlenül attól, hogy az ország mely pontján folyik az eljárás. E célkitűzés pedig tömören megfogalmazódott az Országos Bírósági Hivatal Elnökének azon stratégiai céljában, hogy a bíróságok alkotmányos kötelezettségüket teljesítsék – független bírók magas színvonalon, időszerűen ítéelkezzenek.

Az OBH elnökének személyében bekövetkezett változással természetesen vele jár, hogy e célok újra gondolasra, ártértékelésre kerüljenek.

A II.1.a) pontban már kifejtettem, hogy megítélésem szerint a bíróságok működésével kapcsolatban az **Alaptörvényből a következők vezethetők le:**

Cél:

- az igazság kiteljesítése

E cél végrehajtása érdekében **feladat:**

- az Alaptörvény és a jogszabályok általánosan kötelező magatartási szabályainak, meghatározott esetben pedig az Európai Unió jogának érvényesítése

A feladat teljesítésének **módja és eszköze** pedig:

- független és pártatlan bírák eljárása
- tisztességes és nyilvános eljárás
- észszerű határidőben történő döntés
- állami kényszer alkalmazása
- általános hatáskörű bíróságokon
- főszabály szerint tanácsban eljárva
- általánosan biztosítva a jogorvoslati jogot
- egységes jogalkalmazásra törekvés a Kúria iránymutatásával

A központi igazgatás stratégiai céljai tehát értelemszerűen arra irányulhatnak, hogy a fenti, Alaptörvényből származó cél elérése érdekében teljesítendő feladatot az elvárt módon és eszközökkel minél hatékonyabban teljesíthesse a bírósági szervezet.

Az **OBH jelenlegi elnökének nyilatkozataiból** az alábbi elképzelések körvonalazódnak:

- a csökkenő ügyteher mellett a mennyiségi szemléletről a minőségi szemléletre térjen át a szervezet,
- különbséget kell tenni „elhúzódó” és „sokáig tartó” perek között,
- az igazgatási és szakmai szerepek kerüljenek következetesen elválasztásra,
- történjen meg az igazgatás deregulációja,
- a szakmai munka a kollégiumokban koncentrálódjon,
- a bírák figyelmüket az ítélezésre fókuszálják, az ehhez nem kapcsolódó társadalmi szerepvállalástól tartózkodjanak,
- kiemelten fontos az integritás,
- a kommunikációban a szakmaiság domináljon,
- a képzési rendszer a gyakorlott bírák központi képzésének és az „új generáció” helyi és regionális képzésének egyensúlyán alapuljon

Ahogy a teljes bírósági szervezetnek, úgy a munkaügyi perekben eljáró bírónak, az őket tömörítő kollégiumoknak is ezeket a szempontokat kell szem előtt tartaniuk tevékenységük során.

5. Az ítélőtáblai vezetés elvei, céljai

Az ítélőtáblai vezetés elvei, tervei alapjaiban határozzák meg a Szegedi Ítélőtábla Munkaügyi Kollégium vezetőjének mozgásterét, hiszen a Munkaügyi Kollégium működésének is összhangban kell lennie az egész ítélőtábla működésével.

Teljes körben egyetértek a Szegedi Ítélőtábla elnökének – pályaművéből kiolvasható – vezetési alapelveivel, célkitűzéseivel.

Magam is úgy gondolom, a vezető „integráló és ne szegregáló személy legyen”. A Munkaügyi Kollégium vezetőjének arra kell törekednie, hogy a tágabb értelemben vett kollégium tagságát – az elsőfokú bírói munka alapvetően „magányos” jellege és a földrajzi távolságok ellenére – csapatná szervezze.

Egyetértek azzal, hogy a „3H elve (higgadtság, határozottság, hitelesség)” bármelyik vezetőtől elvárható magatartás.

Az sem megkérdőjelezhető, hogy a felelősségvállalásra, őszinte és kölcsönös kommunikációra való képesség, a felkészültségre való igény alapvető vezetői tulajdonság.

A csapatmunka, az egyértelmű és világos elképzelések, célok megfogalmazása pályám kezdetén még idegenül hangzott a zömmel egyénileg végzett, kevésbé a mennyiségi, mint a minőségi munkára koncentráló bírói tevékenységgel, annak koordinálásával kapcsolatban, ma azonban már megkerülhetetlen értékek.

A magas színvonalú és időszerű szakmai munka nem csak jól megválasztott cél, de – ahogy arra már utaltam – alkotmányos elvárás is a bírakkal szemben, ehhez elengedhetetlenül kapcsolódik a hosszú pertartamú ügyek minimalizálásának követelménye.

Az előbbieket célok mellett – az Alaptörvény N) cikkének (1) és (3) bekezdéséből eredően is – vitán felül érvényesülnie kell a felelős létszámgazdálkodás szempontjának is.

6. Helyi adottságok

A helyi adottságok azok, amelyek a fent részletezett egyéb tényezők mellett egyik oldalról mozgásteret biztosítanak a munkaügyi kollégium vezetőjének saját elképzelései kialakítására, másik oldalról korlátokat is jelentenek annak számára, meghatározva mozgásának lehetséges kereteit.

A számtalan helyi adottság közül hangsúlyozandók a munkaügyi kollégiumok specialitásai, a tárgyi és személyi feltételek, valamint az ügyforgalmi helyzet.

a) A munkaügyi kollégiumok specialitásai

A „helyi” kategóriába sorolom azt az egyébként országosan jelentkező, de csak a munkaügyi ügyszakot érintő, a Bszi. 154. § (1) bekezdéséből eredő specialitást, amit a munkaügyi **kollégiumok szakmai tekintetű összetétele** jelent. Azért sorolom a helyi adottságok közé, mert a minden más ügyszakra jellemző, általános működési struktúrától eltérő tevékenységi forma kizárólag az ítélőtáblákhoz kötődik.

Ugyanilyen jellegű különlegesség, hogy a Bszi. bírósági szervezetre vonatkozó szabályainak megfogalmazása lehetőséget ad arra, hogy adott esetben mindössze az **öt ítélőtáblán** működjön önálló munkaügyi kollégium. (Bár megjegyzendő, hogy jelenleg – nyilvánvalóan a kedvező létszámhelyzetükre tekintettel – a Fővárosi Törvényszéken és a Budapest Környéki Törvényszéken is működik ilyen.)

b) Személyi feltételek

A kollégiumok összetételétől, mint adottságtól meg kell különböztetni a személyi feltételekből eredő adottságot. Míg az előbbi alatt azt értem, hogy kik lehetnek kijelölésük folytán a munkaügyi kollégium tagjai, utóbbit az jellemzi, hányan, milyen időtartamú bírói tapasztalattal, milyen esetleges további szakirányú végzettséggel, milyen egyéb kompetenciákkal képezik a kollégium tagságát, esetleg milyen egyéb ügyszakban ítéleznek még.

Mivel a kollégium működésének lényegét a szakmai munka adja, a szakmai szempontú egységre vonatkozó adatokat mutatom be:

A **Szegedi Ítéltáblán** egy munkaügyi tanács működik. Jelenleg 7 fő rendelkezik munkaügyi ügyek intézésére kijelöléssel, de a 2020. szeptember 30-ig történő felülvizsgálat eredményeként várható 3 fő kijelölésének megszüntetése. A tanács elnöke a polgári kollégiumvezetői és a Munkaügyi Kollégiummal kapcsolatos igazgatási feladatokat is ellátja, a tanács tagjai közül pedig mindössze egy fő az, aki 2020. április 1-től kizárólag munkaügyi ügyekben végzett előadó bírói tevékenységet, illetve 2020. októbertől további egy fő került bevonásra az előadó bírói munkába. A többiek polgári, illetve gazdasági ügyeket intéznek fő szabály szerint.

A **Gyulai Törvényszéken** mindössze 1 kizárólag munkaügyi ügyeket tárgyaló bíró van. További 2, alapvetően polgári ügyeket tárgyaló bíró került munkaügyi bíróvá kijelölésre, arra az esetre, ha a munkaügyi bíró kizárás vagy egyéb ok miatt nem tudna eljárni.

A **Kecskeméti Törvényszéken** ugyan 5 fő kapott munkaügyi bíróvá kijelölést, azonban közülük 4-en folytatnak ténylegesen ítélező tevékenységet és mindössze 2 fő az, akik kizárólag munkaügyi perekkel és nemperes ügyekkel foglalkoznak, míg a további 2 fő 50 %-ban egyéb ügyszakban dolgozik.

A **Szegedi Törvényszéken** 6 főnek van munkaügyi bírói kijelölése, de csak 4 fő (2 határozott idejű és két határozatlan idejű kinevezéssel rendelkező bíró) ítélezik ténylegesen munkaügyi ügyszakban, közülük is 1 fő – tárgyalási kedvezménnyel – csoportvezetőként tevékenykedik, további 1 fő a munkaügyi ítélezés mellett a közigazgatási ügyszakban lát el tanácselnöki feladatokat.

A **Szolnoki Törvényszéken** 2 fő (1 határozott idejű és 1 határozatlan idejű kinevezéssel rendelkező, de még kisebb tapasztalatú bíró) rendelkezik munkaügyi bírói kijelöléssel, a munkaügyi perekkel és nemperes ügyekkel kívül azonban járásbírói polgári ügyeket is elbírálnak.

A fenti adatokból látható, hogy az ítéltáblák és a törvényszékek – nyilvánvalóan a felelős létszámgazdálkodás követelményének eleget téve – különböző megoldásokkal próbálkoznak a munkaügyi ítélezés terén, alig akad azonban olyan igazságügyi szerv közöttük, amelyik a szakmai munka szempontjából optimális, tiszta munkaügyi ítélezés lehetőségét tudja biztosítani a munkaügyi ügyekben eljáró bírónak. Ez igen sajnálatos következményekkel járhat hosszú távon a munkaügyi bíráskodás szakmai színvonalára nézve. Párhuzamosan többfajta anyagi és eljárásjogot magas szinten alkalmazni ugyanis csak sok évi, megfeszített munkával járó felkészülés eredményeként lehetne, erre azonban egyik érintett bírónak sem volt lehetősége, a kényszer szülte munkáltatói intézkedések más ügyszakba történő azonnali – felkészülési idő nélküli – átállásra készítették őket.

c) Tárgyi feltételek

A tárgyi feltételek biztosítása alapvetően igazgatási vezetői hatáskörbe tartozó feladat, de a magas szintű munkavégzés feltételei között ezzel is számolni kell mind az ítélőtáblát, mind az illetékességi területéhez tartozó törvényszékeket érintően.

Ide tartozó kérdés, hogy rendelkezésre áll-e a bírósághoz méltó **épület**, a nyugodt, elmélyült munkavégzés biztosításához elegendő dolgozószooba, tárgyaló, az előbbi helyiségek **bútorzata** kulturált megjelenésű, biztonságos, kényelmes-e.

Az elhelyezéshez kapcsolódó tényezőkön túl itt érdemes számba venni, hogy megfelelő **informatikai eszközök** állnak-e a bírák és igazságügyi alkalmazottak rendelkezésére, hiszen az eljárási szabályok által bizonyos esetekben kötelezővé tett elektronikus kapcsolattartás, de ezen túlmenően a kor technikai fejlettségi szintje is megköveteli az alkalmazandó programok kezelésére kellően alkalmas számítógép használatát, emellett digitális hangrögzítő eszköz, sőt beszédfelismerő program alkalmazása sem kivételes a bíróságokon.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a pandémia új kihívások elé állította a bírósági szervezetet e téren is, hiszen az érintettek egészségének védelme érdekében meg kellett teremteni a zökkenőmentes otthon dolgozás feltételeit, a tárgyalók biztonságos kialakítását vagy akár az informatikai eszköz alkalmazásával történő tárgyalás, tanácskozás lehetőségét.

Bár ezekről a körülményekről nyilvános adatok nem állnak rendelkezésre, saját tapasztalatom alapján elmondhatom, hogy a Szegedi Ítélőtábla a kor követelményeinek megfelelő színvonalú, bírósághoz méltó épületben működik és tudomásom szerint ez igaz a törvényszékek munkaügyi ügyszakainak elhelyezésére szolgáló épületekre is. A Szegedi Törvényszék munkaügyi ügyszaka ugyan átmeneti időre bérelt épületben kapott helyet, az elhelyezés így is megfelelő, a tervezett felújítások pedig lehetőséget adnak majd az ennél is színvonalasabb munkakörnyezet kialakítására.

Az eddig is megfelelő informatikai háttér fejlesztésének nagy lökést adtak a veszélyhelyzet miatti követelmények, az ítélőtáblán például új mobil eszközök kerültek kiosztásra.

d) Ügyforgalom, időszerűség, megalapozottság

Az ügyforgalmi adatokból, a pertartam alakulásából, a határozatok megalapozottságával kapcsolatos statisztikákból számtalan következtetés vonható le annak ellenére is, hogy azt több olyan tényező is befolyásolja (pl. jogszabályváltozások, új pertípusok és eljárások megjelenése, a dolgozói létszám ingadozása) amelyek az átlátható statisztikai összehasonlításokban nem, vagy nehezen jeleníthetők meg.

A központi és a helyi igazgatás egyik fő törekvése – ahogy arra a stratégiai célok vizsgálatánál utaltam – az emberi erőforrások optimális elosztása, ez ugyanis általában kiemelt eszköze a magas színvonalú, időszerű ítélkezés feltételei megteremtésének, bár a személyi feltételek tárgykörnél leírtak szerint a jelenleg alkalmazott megoldások a munkaügyi ügyszakban ítélkező bíráknak nem minden esetben kedveznek. A bírósági szervezet számára azonban mindenképpen fontos az ügyforgalom folyamatos monitorozása.

Az arányos munkateher kialakításának alapja a megfelelő **üzgyforgalmi adatmérés, és az így szerzett adatok – több dimenziós – vizsgálata:**

1. Jelentős következtetéseket lehet levonni az ítélkezést érintő folyamatokra a *több évre kiterjedő országos üzgyforgalmi adatokból*, akár a jövőben várható tendenciákra is következtetni lehet ezek alapján, ami lehetőséget ad a változások időben történő, hatékony kezelésére. Az elemzés lehet összesített, de pontosabb képet ad az üzgytárgy szerinti vizsgálat.
2. Fontos, de nem elegendő szempont az üzgyforgalmi adatok *rövidtávú időbeni változása*, az adott bíróságon belüli üzgyszak forgalmának évenkénti adatainak összevetése.
3. Az előbbi mellett a munkateher megítélésénél nagy jelentőséggel bír a *különböző bíróságok azonos üzgyszakai közötti országos szintű összevetés*, természetesen *azonos bírósági szinten*, ezen belül is az országos átlagtól való eltérés mérése.
4. Nem teljesen céltalan, bár az üzgytípusok különbözősége miatt a munkateherrel kapcsolatban megfelelő képet önmagában nem mutathat *az ítélőtáblán belül, illetve az elsőfokú ítélkezés vonatkozásában az ítélőtábla illetékességi területén működő törvényszékeken belül az egyéb üzgyszakok munkaterhével való összehasonlítás*.
5. A munkateher *bíróságon belüli* arányos elosztásának pedig nélkülözhetetlen eleme az egyes tanácsok üzgyforgalmának vizsgálata.
6. Fontos következtetések vonhatók le az *időszerűségi mutatók* 2., 3., 4. és 5. pont szerinti megosztásban történő vizsgálatából is.
7. Az adott bíróság munkaterhére jelentős információkat adhat az üzgyforgalmi adatok *létszamarányos vizsgálata* és ennek az ország más ítélőtábláinak, törvényszékeinek munkaügyi üzgyszakot érintő adataival való összehasonlítása. A jelen helyzetben az ilyen tartalmú vizsgálódásnak azért van különösen jelentősége, mert a szervezeti átalakulás miatt mind az elsőfokú, mind a másodfokú ítélkezést folytató bíróságokon még képlékeny a létszámhelyzet, a bíróságok a helyi adottságaiknak, lehetőségeiknek megfelelően igyekeznek a helyzetet kezelni, ami az egyes munkaügyi bírákra végső soron jelentősen eltérő munkaterhet eredményezhet.
8. Az üzgyforgalmi helyzet vizsgálatán túl mutat, de ahhoz kapcsolódóan fontos lehet, hogy a határozatok szakmai *megalapozottsága* szintjéről a jogorvoslati eljárások eredményeinek vizsgálata és az adott időszakra vonatkozó adatok 2., 3., 4. és 5. pontban foglaltak szerinti összehasonlítása adhat képet.

Ahhoz tehát, hogy a Szegedi Ítélőtábla és az illetékességi területén működő törvényszékek munkaügyi üzgyszakának várható üzgyforgalmi helyzetét reálisan lássuk, a fenti elemzéseket teljes körben el kellene végezni. Ez azonban meghaladja a jelen pályamű kereteinek lehetséges határait.

Megjegyzendő, hogy a fent felsorolt, különböző szempontú adatvizsgálatok más-más kérdések megválaszolásában eltérő súllyal bírnak, így annak függvényében, hogy a statisztikai értékelés célja miben kerül meghatározásra, az egyes adatvizsgálatok jelentősége lényegesen változhat.

Ezért a fentiekből néhány példát kiragadva a legfontosabbakat, azaz a jövőbeni tendenciákra következtetés engedő, továbbá a Szegedi Ítéltábla illetékességi területén működő törvényszékek munkaügyi ügyszakainak **ügyszakainak ügyforgalmi helyzetét** leginkább jellemző, általánosan alkalmazott adatvizsgálatok adatait mutatom be.

A három évnél korábbra történő visszatekintés általában nem indokolt, de a jelenlegihez hasonló szervezeti átalakulás során a létszámszükséglet meghatározásához fontos információkkal szolgálhat a fenti 1. pontban körülírt adatvizsgálat.

Érkezett munkaügyi ügyek száma országosan

Év	Érkezett ügyek száma összesen	Előző év %-ában	Érkezett peres ügyek száma összesen	Előző év %-ában
2005	37282	Nincs adat	32827	Nincs adat
2006	33927	91	27903	85
2007	32442	95,6	26538	95,1
2008	30024	92,5	24086	90,8
2009	32202	107,25	25075	104,10
2010	31091	96,5	26745	106,6
2011	24704	79,5	22844	85,4
2012	19800	80,	18299	80,1
2013	17255	87,1	16023	87,5
2014	15508	89,8	14186	88,5
2015	15619	100,7	14273	100,6
2016	15478	99,1	13447	94,2
2017	14130	91,2	12667	94,1
2018	7023	49,7	6170	48,7
2019	5530	78,7	4615	74,7

Az előbbi táblázat 2005. és 2019. között mutatja országosan az érkezett összes munkaügyi ügy, illetve ezen belül a peres ügyek számát, valamint ezek előző évi adathoz viszonyított arányát. Az adatokból jól látható a tendencia az ügyforgalmat illetően. Kezdetben az érkezett ügyek száma folyamatosan, bár még nem túl nagy mértékben csökkent egészen 2008-ig. 2009-ben azonban mind az összes, mind a peres ügyek száma valamelyest emelkedett az előző évi érkezéshez képest, bár nem érte el a két évvel korábbi adatot. 2010-től viszont újabb folyamatos csökkenés mutatkozott az érkező ügyek számát illetően. Az összesített adatok szerint nagy visszaesés először 2011-ben jelentkezett, a csökkenés ezt követően évről-évre kisebb mértékű lett, 2015. évben minimálisan emelkedett is az ügyszám az előző évihez képest. 2016-ban még stagnálónak nevezhető, majd az ügyforgalom újra csökkenésnek indult, drasztikusan 2018-ban esett az vissza, majd ehhez képest 2019-ben is jelentős mértékű a csökkenés.

Az ügyforgalom hullámvázásából kimutatható tehát, hogy 2008. és 2012. között, majd 2017. évet követően figyelemre méltó a változás.

Az összesített adatokból mindössze arra lehet következtetni, hogy mikor következtek be az

ügyforgalomra jelentős kihatással lévő körülmények, ebből vissza lehet következtetni bizonyos változó tényezők hatására, azok igazolásához azonban szükségesnek mutatkozik az adatok ügytárgy szerinti elemzése is. Ilyen adatok azonban országos összesítésben csak 2009 és 2017 évek közötti időszakra állnak nyilvánosan rendelkezésre.

Érkezett munkaügyi perek száma országosan a per tárgya szerint

A per tárgya	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A munkaszerződés keletkezése és módosítása	401	277	268	160	268	189	136	69	82
Ebből a diszkriminációval kapcsolatos per	19	16	13	11	20	3	5	5	6
A munkaviszony megszüntetése	4890	5146	5525	5119	4170	3872	3231	2452	2258
A szabadság és a tanulmányi kedvezmények	160	105	99	64	75	70	66	44	38
A munkabér és egyéb anyagi juttatások	4951	5711	5944	4698	4062	3659	5103	4790	5320
A fegyelmi felelősség	448	451	382	277	187	175	100	96	92
A dolgozó anyagi felelőssége	449	416	378	366	378	444	326	317	302
A leltárhiányért, raktárhiányért fennálló felelősség	105	203	81	73	86	81	65	42	37
A munkáltató anyagi felelőssége	292	266	228	181	255	248	147	176	163
A munkáltató egészségsértése miatti felelőssége	499	535	486	417	355	328	482	534	492
Közigazgatási határozat felülvizsgálata	806	834	569	491	203	144	152	162	222
Társadalombiztosítási határozat felülvizsgálata	10618	11453	7666	5308	5100	4199	2797	3335	2456
Egyéb munkaügyi perek	1456	1348	1218	1145	884	777	1668	1460	1205
Peres ügyek összesen	25075	26745	22844	18299	16023	14186	14273	13477	12667

A fenti táblázat adataiból látszik, hogy az összes ügy változásához viszonyítva 2015-ig a társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata tárgyú ügyek tekintetében történt hasonló irányú és arányú változás. Alapvetően tehát ebben az időszakban az ügyforgalom hullámmása a társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata tárgyú perekben mutatkozó változásokhoz igazodott. Emellett a munkaviszony megszüntetése és munkabér tárgyú perek száma is befolyásoló mértékben módosult, az ingadozás itt azonban lényegesen alacsonyabb. Figyelemre méltó még a fegyelmi felelősség tárgykörben 2011. évet követően mutatkozó változás is.

Mindezeket részletesebb vizsgálat alá vonva juthatunk arra a következtetésre, hogy a társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata tárgyában a változások nagy valószínűséggel két új törvény, a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény és a korhatár előtti öregségi nyugdíj megfizetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény hatályba léptetéséhez köthetők. E jogszabályok rendelkezései miatt ugyanis sokan kiestek az ellátottak köréből, ami egyrészt nyilvánvalóan azzal a következménnyel járt, hogy a kevesebb ellátott vonatkozásában kevesebb határozat hozatalára került sor a következő években, így kevesebben is fordultak e határozatok felülvizsgálata érdekében bírósághoz. Másrészt az új jogszabályi rendelkezések alapján hozott határozatok egy időre nyugvópontra helyezték a vitás eseteket.

A munkaviszony megszüntetése és a munkabér tárgyú perek 2009 és 2011 között kis mértékben, de folyamatosan emelkedtek, ami a 2008-ban induló gazdasági válság hatására fokozatosan történő elbocsátásoknak, a munkáltatók gazdasági ellehetetlenülésének tudható be. Az ezt követő néhány évben már a csökkent foglalkoztatás nyilván kevesebb számú pert generált, bár néhány év elteltével a munkabér tárgyú perek száma ismételten emelkedett.

A fegyelmi tárgyú perek számában a csökkenés 2012-ben mutatkozik először lényegesnek, majd még nagyobb csökkenés történik 2013. évre. E körben említésre méltó változás, hogy a régi és az új Mt. koncepcióját átvéve a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) is mellőzte a fegyelmi felelősségre vonás lehetőségét a közalkalmazottak körében. A módosítás hatályba léptetésére 2012. július 1-vel került sor, tehát az év elején még jelentkezhetek a közalkalmazottak részéről is ilyen tárgyú igények, a második félévben azonban már nem, ami mutatja a 2012. évi csökkenés okát, 2013. évben pedig már a teljes év mentes a közalkalmazotti fegyelmi felelősség tárgyú perekétől, kizárólag az egyéb – munkaviszonyon és közalkalmazotti jogviszonyon kívüli – foglalkoztatási jogviszonyokban jelennek meg ilyenek, ami a további csökkenést okozhatta.

Bár 2017. évet követően ügytárgy szerinti ügyforgalmi adatok nem állnak rendelkezésre, az összesített adatokból – a bíróságokon általánosan jelentkező tendenciát is ismerve – egyenesen következtetni lehetett arra, hogy a 2018. évi drasztikus visszaesést az új Pp. hatályba lépése eredményezte. Az ügyfelek szempontjából a keresetindítás elnehezült, a jogi képviselőktől a bíróság számára befogadható kereset összeállítása olyan odafigyelést és szaktudást igényel, amire egyelőre nem voltak felkészülve, különösen a bíróságoknál is mutakozó jogalkalmazási bizonytalanságok miatt, a jogi képviselő nélkül eljáró felek számára pedig kötelezően előírja a Pp. formanyomtatvány alkalmazását, amelynek kitöltése ezen ügyfeleknek nehézséget okoz.

Emellett kizárólag a munkaügyi ügyszakot érintő változás, hogy a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 2018. január 1-i hatályba lépésével a közszolgálati perek kikerültek a munkaügyi ügyek köréből és a közigazgatási per kategóriájába kerültek át, ahogyan egyéb, eddig a munkaügyi bírák által tárgyalta perek is, mint például a társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata tárgyú perek. Utóbbiak még mindig jelentős száma az ügytárgy szerinti megbontást tartalmazó táblázatból kiolvasható. Ezek Kp. hatálya alá kerülése önmagában is nagyarányú csökkenést eredményezett a munkaügyi ügyek számát illetően.

Mindezekből összességében levonható az a következtetés, hogy a jövőben – a hatásköri szabályok változása vagy a keresetindítást könnyítő eljárási jogszabályváltozások hiányában – nem lenne várható jelentős mértékű ügyemelkedés a munkaügyi ügyszakban. Bár lassan megszűnnek a bizonytalanságok a Pp. szabályainak alkalmazásával kapcsolatban mind a bíróságokon, mind az ügyvédi tevékenységben, ami valamelyest általánosan emelheti a polgári, gazdasági és munkaügyi ügyszakokban az induló perek számát, azonban a Kp. hatályba lépésének munkaügyi ügyekre nézve negatív hatását ez nem kompenzálja. Hosszabb távon tehát azzal lehetne számolni, hogy az ügyérkezés országosan alacsony marad az ügyszakban.

Ugyanakkor ismerve a Pp. módosítására irányuló terveket, mégis remélhető, hogy az ügyek száma az általános tendenciával arányos mértékben növekedni fog a munkaügyi ügyszakban is, ennek mértéke azonban jelenleg még nem megjósolható.

Számolni lehet még azzal, hogy a munkaügyi perek körében előre nem tervezhetően időnként

megjelennek „sorozatperek”, ezek ügyforgalmat növelő hatása azonban általában csak átmeneti, egy-két évre kiható, ezért az üzyszak hosszútávú létszámigényét jelentősen nem befolyásolja.

Megjegyzendő azonban, hogy hosszútávú vizsgálódásnál nem szabad pusztán az érkező ügyek számából kiindulni, hanem értékelni kell olyan tényezőket is, mint például az azonos tárgyú perek nehézségi szintjének esetleges változása, hiszen az életviszonyok bonyolultabbá válásával vagy az eljárási szabályok változásával a látszólag azonos perek elbírálása sem feltétlenül azonos idő- és energiaráfordítást igényel. Azt is érdemes figyelembe venni, vajon a vizsgált időszak egy részében az egy bíróra eső ügyteher nagysága nem hordozta-e magában annak a veszélyét, hogy az időszerűség követelményének való megfelelés a minőségi munka rovására menjen. Szintén nem hagyható figyelmen kívül az sem, mely ügytípusokat érintette leginkább a változás. 2009-ben ugyanis azok a társadalombiztosítási határozatok felülvizsgálata tárgyú perek tették ki az érkező ügyek 42,3 %-át, amelyek az esetek túlnyomó részében rövid pertartamúak és könnyű megítélésűek voltak, ezen pertípus aránya azonban 2017-re 19,4 %-ra csökkent. Emellett viszont a nehezebb megítélésű, nagyobb munkaigényű munkabér tárgyú és a szinte minden esetben szakértői bizonyítást igénylő, gyakran elhúzódó, többnyire kifejezetten nehéz megítélésű a munkáltató egészségsértése miatti felelőssége tárgyú perek száma – természetesen némi hullámzással – végig hasonló szinten mozgott.

Adott esetben a számadatok előbbieknél megfelelő korrekciója adhat alapot a létszámszükséglettel kapcsolatos korrekt következtetések levonására.

A rövidtávú tendenciákat a hároméves ügyforgalmi adatok mutatják.

Ügyforgalmi adatok 2017., 2018. és 2019. évekre munkaügyi perek

	érkező						befejezett						folyamatban maradt					
	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában	2019	2018 %-ában	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában	2019	2018 %-ában	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában	2019	2018 %-ában
Kecskeméti KMB	549	90,7	220	40,1	156	70,91	556	106,5	411	73,9	217	52,8	310	97,8	119	38,4	58	48,7
Gyulai KMB	395	143,1	183	46,3	140	76,5	384	127,2	201	52,3	178	88,6	90	113,9	72	80,0	34	47,2
Szegedi KMB	481	105,5	273	56,8	208	76,2	419	83,1	409	97,6	239	58,4	242	134,4	106	43,8	75	70,8
Szolnoki KMB	393	56,5	157	39,9	222	141,4	433	42,6	266	61,4	250	94,0	210	84,0	101	48,1	73	72,3
Országos	12667	94,0	6170	48,7	4615	74,8	12894	90,1	9118	70,7	5483	60,1	6003	96,4	3055	50,9	2187	71,6
Kecskeméti Tvsz.	55	62,5	19	34,5	31	163,2	67	94,4	36	53,7	29	80,6	20	62,5	3	15,0	5	166,7
Gyulai Tvsz.	124	275,6	51	41,1	28	54,9	100	270,3	88	88,0	30	34,1	40	250,0	3	7,5	1	33,3
Szegedi Tvsz.	70	140,0	65	92,9	30	46,2	71	154,3	71	100,0	35	49,3	13	92,9	7	53,8	2	28,6
Szolnoki Tvsz.	72	144,0	52	72,2	82	157,7	60	133,3	66	110,0	61	92,4	43	138,7	29	67,4	50	172,4
Országos	3491	146,0	2046	58,6	961	47,0	3192	152,0	2979	93,3	1177	39,5	1414	126,8	481	34,0	265	55,1

A Szegedi Ítéltábla illetékességi területén korábban működött közigazgatási és munkaügyi bíróságok, illetve a törvényszékek *munkaügyi perekre* vonatkozó 2017., 2018. és 2019. évi ügyforgalmi adataiból kimutatható, hogy 2018. január 1-jétől jelentősen és – egy kivétellel – folyamatosan csökken az érkező ügyek száma az elsőfokú bíróságokon és ez értelemszerűen maga után vonja a másodfokú bíróságok ügyforgalmának azonos irányú és általában hasonló

mértékű változását. Az adatokból az is látható, hogy az érkezőszám-csökkenés az elsőfokú perek körében 2019. évben mérséklődött, ami a másodfokú perek vonatkozásában nyilvánvalóan késleltetve fog jelentkezni, bár van, ahol már az adott évben kimutatható.

Az országos adatokkal való összevetés (fenti 3.) pont szerinti adatvizsgálat) fontosságát bizonyítja, hogy ebből láthatóvá válik, hogy nem helyi, vagy régiós, hanem országos tendenciáról van szó.

Érkezett perek száma a polgári, gazdasági, munkaügyi és közigazgatási ügyszakban
országosan

	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában	2019	2018 %-ában
polgári	149893	-	114669	76,5	115752	100,9
gazdasági	8432	-	6474	76,8	6801	105,1
munkaügyi	12667	-	6170	48,7	4615	74,8
közigazgatási	12560	-	14162	112,8	14358	101,4

Ha az előbbi táblázat adatai alapján elvégezzük a 4. pontban leírt, más ügyszakokkal való összemérésre irányuló adatvizsgálatot is, kiderül, hogy a korábban vázolt országos tendencia nem csupán a munkaügyi pereket, hanem – legalábbis 2018. évet tekintetében – a polgári és gazdasági pereket is érinti.

Az előbbiekből pedig összességében levonhatjuk azt a következtetést, hogy a fent megnevezett pereket érintő országos szintű, azonos irányú, változásnak azonos az eredője. Egyéb lényeges változás hiányában igazoltnak tekinthető, hogy a perek számának csökkenését az új Pp. 2018. január 1. napjától történő hatályba lépése okozta.

Mindez igazolja, hogy az új Pp. jelentős mértékben nehezíti az ügyfelek számára a bírósághoz fordulást. A jogi képviselőktől érkező visszajelzések szerint számukra is gondot okozott az új eljárási szabályok elsajátítása, ezen belül is a keresetlevéllel szemben támasztott szigorú törvényi követelmények teljesítése, az ügyfélszolgáltatók tapasztalatai pedig azt mutatták, hogy a jogi képviselő nélkül eljáró fél számára kötelező nyomtatványok kitöltése hosszadalmas, sok ügyfél számára segítség nélkül kivitelezhetetlen.

Az, hogy a 2018. évben jelentkező ügyérkezés csökkenés lényegesen nagyobb arányú volt a munkaügyi ügyszakban, mint a polgári és gazdasági ügyszakokban, a közigazgatási ügyszakban viszont érezhető emelkedés történt, bizonyítja a Kp. hatálybalépésének korábban már jelzett negatív hatását a munkaügyi perek számára nézve.

A *nemperes ügyek* körében összességében szintén csökkenés mutatkozott az elmúlt években az érkezett ügyek vonatkozásában. Egyrészt azok száma jelenleg nagyon alacsony, másrészt az ügyek jellegéből adódóan általában rövid tartamúak, ezért igen nagy arányban naprakészen kerülnek intézésre, harmadrészt jellemzően – kevés kivételtől eltekintve – könnyebb jogi megítélésűek, kollégiumi megvitatást ritkán igényelnek, ezért részletes elemzésük e pályamű keretében megítélésem szerint nem szükséges.

Indokolt lehetne az ítéltáblák munkaügyi ügyforgalmának összevetése is, ezt azonban a jelen

pályamű esetében azért mellőzöm, mert mindössze három hónap tekintetében állnak rendelkezésre nyilvános adatok (2020. április 1-től 2020. június 30-ig), illetve az egyes ítéletablak létszámhelyzete is eltérően alakult, ebből következően az összehasonlítás nem adna korrekt eredményt.

Megjegyzendő, hogy 2020. év adatait érdemes az előbbiektől teljesen külön kezelni, figyelemmel arra, hogy a veszélyhelyzet idején az ügyfélszolgálat működése szünetelt, emiatt feltehetően nem jelentek meg azok a perek, amelyek megindítására az ügyfeleknek csak a bíróság közreműködésével lett volna módjuk. Remélhetően ezzel a hatással nem kell évekig számolni. A hatásköri változások miatt a folyamatban lévő pereket technikai kivezetés után kellett a bíróságoknak átadniuk, ami torzította a 2020. I. félévi adatokat, ezért azok összehasonlításra nem alkalmasak a központi honlapon lévő tájékoztatás szerint.

Az ügyforgalom mellett az **időszerűségi adatok** azok, amelyek számba vétele nem mellőzhető.

A közigazgatási és munkaügyi bíróságokon folyamatban maradt ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2017. december 31.

Terület	Ügyek száma összesen	Ebből: az érkezés napjától eltelt						
		0-3 hó	3-6 hó	6-12 hó	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év feletti
		időtartamúak aránya, %						
Kecskeméti KMB	310	31%	29%	18,7%	18,4%	2,6%	0,3%	-
Gyulai KMB	90	53,3%	24,4%	15,6%	5,6%	1,1%	-	-
Szegedi KMB	242	50%	20,7%	16,1%	8,7%	2,1%	2,1%	0,4%
Szolnoki KMB	210	32,9%	16,2%	24,3%	18,1%	6,2%	1,9%	0,5%
Országosan	6003	35,7%	20,4%	22,9%	14,8%	3,7%	1,9%	0,7%

A törvényszékeken folyamatban maradt fellebbezett ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2017. december 31.

Terület	Ügyek száma összesen	Ebből: az érkezés napjától eltelt						
		0-3 hó	3-6 hó	6-12 hó	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év feletti
		időtartamúak aránya, %						
Kecskeméti Tvsz	20	25%	45%	30%	-	-	-	-
Gyulai Tvsz	40	82,5%	17,5%	-	-	-	-	-
Szegedi Tvsz	13	100%	-	-	-	-	-	-
Szolnoki Tvsz	43	30,2%	25,6%	41,9%	2,3%	-	-	-
Országosan	1414	49,4%	34,9%	14,1%	1,6%	-	-	-

A közigazgatási és munkaügyi bíróságokon folyamatban maradt ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2018. december 31.

Terület	Ügyek száma összesen	Ebből: az érkezés napjától eltelt						
		0-3 hó	3-6 hó	6-12 hó	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év feletti
		időtartamúak aránya, %						
Kecskeméti KMB	119	16,8%	10,1%	19,3%	36,1%	15,1%	2,5%	-
Gyulai KMB	72	36,1%	37,5%	9,7%	11,1%	5,6%	-	-
Szegedi KMB	106	24,5%	21,7%	21,7%	21,7%	7,5%	1,9%	0,9%
Szolnoki KMB	101	20,8%	9,9%	17,8%	35,6%	8,9%	5%	2%
Országosan	3055	29,2%	16,5%	20,9%	22,4%	6,5%	3,7%	0,8%

A törvényszékeken folyamatban maradt fellebbezett ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2018. december 31.

Terület	Ügyek száma összesen	Ebből: az érkezés napjától eltelt						
		0-3 hó	3-6 hó	6-12 hó	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év feletti
		időtartamúak aránya, %						
Kecskeméti Tvsz	3	100%	-	-	-	-	-	-
Gyulai Tvsz	3	100%	-	-	-	-	-	-
Szegedi Tvsz	7	71,4%	28,6%	-	-	-	-	-
Szolnoki Tvsz	29	48,3%	6,9%	41,4%	3,4%	-	-	-
Országosan	481	56,5%	29,1%	12,5%	1,9%	-	-	-

A közigazgatási és munkaügyi bíróságokon folyamatban maradt ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2019. december 31.

Terület	Ügyek száma összesen	Ebből: az érkezés napjától eltelt						
		0-3 hó	3-6 hó	6-12 hó	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év feletti
		időtartamúak aránya, %						
Kecskeméti KMB	58	31,0%	27,6%	19,0%	6,9%	6,9%	8,6%	-
Gyulai KMB	34	38,2%	29,4%	14,7%	8,8%	5,2%	2,9%	-
Szegedi KMB	75	42,7%	14,7%	14,7%	9,3%	10,7%	5,3%	2,7%
Szolnoki KMB	73	37,0%	21,9%	19,2%	12,3%	8,2%	1,4%	-
Országosan	2187	34,4%	18,4%	19,3%	15,1%	7,7%	4,1%	1,0%

A törvényszékeken folyamatban maradt fellebbezett ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2019. december 31.

Terület	Ügyek száma összesen	Ebből: az érkezés napjától eltelt						
		0-3 hó	3-6 hó	6-12 hó	1-2 év	2-3 év	3-5 év	5 év feletti
		időtartamúak aránya, %						
Kecskeméti Tvsz	5	60%	-	40,0%	-	-	-	-
Gyulai Tvsz	1	100%	-	-	-	-	-	-
Szegedi Tvsz	2	100%	-	-	-	-	-	-
Szolnoki Tvsz	50	62,0%	30,0%	8,0%	-	-	-	-
Országosan	265	57,4%	24,9%	17,0%	0,8%	-	-	-

A pertartamok országos átlaggal való összevetéséből az látható, hogy 2017. év vonatkozásában a Szegedi Ítéltábla illetékességi területén működő közigazgatási és munkaügyi bíróságok közül a Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1 évet meghaladó pertartamú ügyei mutatnak a négy kategóriából háromban kedvezőtlenebb, vagy azonos eredményt az országos átlaghoz viszonyítva, míg a Kecskeméti és a Szegedi KMB adatai általában, illetve összességében, a Gyulai KMB adatai viszont egyértelműen jobbak azoknál. A törvényszékek esetében a 6 hónapot meghaladó két kategóriában hasonló a helyzet, azzal, hogy a Kecskeméti Törvényszék adatai is összességében kedvezőtlenebbek az országos átlagnál. Mind a Gyulai, mind a Szegedi Törvényszék kimagasló eredményt ért el az időszerűség terén ebben az évben.

A Szolnoki KMB-n az időszerűségi adatok 2018. évben továbbra is elmaradnak az országos átlagtól, a Kecskeméti KMB adatai az 1-3 év pertartamú ügyek esetében romlottak az országos átlaghoz képest. A Gyulai KMB változatlanul kiemelkedően, a Szegedi KMB – a belső arányok változása mellett – hasonlóan teljesített az előző évhez képest. Törvényszéki szinten Gyulán az időszerűségi adatok változatlanul kimagaslóak, de ebben az évben már a Kecskeméti és a Szegedi Törvényszék adatai is lényegesen jobbak az országos átlagnál. A Szolnoki Törvényszék továbbra is elmarad az országos átlagtól.

2019. évben a Szolnoki KMB-n az időszerűségi mutatók javultak, az 1 éven túli ügyek négy kategóriájából háromban az országos átlag alá csökkent a folyamatban lévő ügyek aránya, ugyanez a helyzet a Kecskeméti KMB esetében is. A Gyulai KMB változatlanul jobban teljesített mind a négy kategóriában az országos átlagnál. A Szegedi KMB adatai három kategóriában az országos szint alá estek. A Szolnoki Törvényszék mutatói javultak, a 6 hónapon túli kategóriák közül már csak egyben állt az országos átlag alatt. A Kecskeméti Törvényszék adatai önmagához viszonyítva romlottak, egy kategóriában az országos átlag alá került, hangsúlyozandó azonban, hogy a százalékos arány az alacsony ügyszám miatt torz, hiszen mindössze 2 darab ügyről van szó. A Gyulai és a Szegedi Törvényszék mutatói viszont kimagaslónak mondhatók.

Korrekt vélemény a bíróságok időszerűségi adataival kapcsolatban az érkezési adatok és az egy főre vetített ügyforgalmi adatok, továbbá ezeknek az előbbi táblázatok adataival történő együttes vizsgálata eredményeként lenne mondható.

Ahogy arra az ügyforgalommal kapcsolatban utaltam, 2020. I. félévére ugyan nyilvánosan rendelkezésre állnak az időszerűsége vonatkozó statisztikai adatok is, azok azonban a 2019. év

I. félévi adatokkal nem vethetők össze, tekintettel arra, hogy a 2020. április 1-vel történt hatásköri változások miatt az érintett KMB-k a törvényszékeknek, törvényszékek az ítéltábláknak átadták a folyamatban lévő ügyeiket. Az átadás statisztikai szempontból technikai kivezetéssel történt, ami ilyen módon adattorzító hatású. A törvényszékekről és az ítéltábláról beszerzett adatok általában részletesebbek, azonban a szervezeti változás miatt az adatok mindenképpen fenntartásokkal kezelendők, messzemenő következtetések levonásához nem adnak kellő alapossággal információt.

2020. év tekintetében az előbbieken túl a veszélyhelyzettel járó körülmények is kihatással voltak – az ügyérkezésen kívül – a befejezések számára, ezen keresztül az időszerűség alakulására is. Az eddig nem ismert és remélhetőleg a következő években már nem jelentkező körülmények miatt is indokolatlannak tűnik a más évek adataival történő összehasonlítás.

Ahogy arra a fenti 8. pontban utaltam, statisztikai adatokból az **ítélkezés megalapozottságára** is lehet következtetni, az átalakulással párhuzamosan zajló személyi változások miatt azonban ennek most nem látom jelentőségét.

III.

A Szegedi Ítéltábla Munkaügyi Kollégiumának működésével, vezetésével kapcsolatos hosszú távú terveim és azok ütemezése

A munkaügyi kollégiumok működésére, vezetésére ható legfontosabb tényezők áttekintése után úgy gondolom leszögezhető, hogy a jogszabályok, a központi igazgatás szabályzatai, határozatai, ajánlásai, illetve a belső szabályzatok egyértelműen meghatároznak bizonyos feladatokat a munkaügyi kollégium vezetője részére. E feladatok maradéktalan és pontos végrehajtása a bírósági vezetőtől elvárható **alapvető követelmény**. Kinevezésem esetén tehát nem vitásan ezek számomra is irányadók lesznek.

A jogszabályok, központi és helyi szabályzatok által előírt feladatokat pályaművem korábbi részeiben megneveztem, azokat újra felsorolni nem kívánom, csak utalok azok végrehajtásának szükségességére. Mindössze annyit kívánok kiemelni, hogy az átalakuló szervezeti viszonyok között kiemelt jelentősége van az időszerűség biztosításával kapcsolatos feladatoknak, elsődlegesen fontos tehát a perek esetleges elhúzódása okainak feltárása és a szükséges intézkedések megtétele.

Ennél lényegesen izgalmasabb kérdés és a munkaügyi kollégium leendő vezetője elé jelentős **kihívást** támaszt, hogy a helyi adottságok figyelembevételével hogyan tudja támogatni a változó szervezeti és jogszabályi környezetben a központi igazgatás stratégiai célkitűzéseinek és az ítéltáblai vezetés hosszú távú terveinek minél hamarabb és hatékony megvalósítását, ehhez hogyan használja ki a feladatköréből adódó lehetőségeit. Ezért a továbbiakban ennek a kérdésnek a megválaszolására koncentrálok.

Mint ahogy arra már korábban utaltam, az OBH elnökének és az ítéltábla vezetőjének ismertetett céljai lényegében a Bszi. általános indokolásából is visszatükröződő azon jogalkotói szándékot szolgálják, hogy a bíróságok egységes jogalkalmazási gyakorlatot folytatva észszerű időn belül ítéلkezzenek.

Miután az ehhez kapcsolódó célok, vázolt elképzelések egymással összefüggnek az általam alkalmazott tagolások között elkerülhetetlenek a keresztutalások.

Bár a kollégiumvezető szakmai és igazgatási vezető is egyben, nem szabad elfelejtenie, hogy feladata főképpen a szakmai irányítás és igazgatási feladatait ennek támogatására kapja. A jelenleg zajló szervezeti változások közepette azonban a kollégium optimális működésének kialakítása érdekében javaslataival támogatnia indokolt az igazgatási vezetőt. Ezért tiszteletben tartva a kollégiumvezető hatásköri korlátait, elképzeléseim lehet, hogy mégis túlmutatnak azokon.

1. A szervezeti átalakulással járó igazgatási feladatok támogatása

A szervezeti változások túlnyomó részt igazgatási intézkedéseket indokolnak, ugyanakkor ezen átmeneti időszakban a szakmai és az igazgatási vezetők közötti szokásosnál is szorosabb együttműködést tesznek szükségessé.

A működés biztosításához nem csak a személyi és tárgyi feltételeket kell megteremteni, de át kell tekinteni a belső szabályzatokat is annak érdekében, hogy azok az új szervezeti felépítéshez kerüljenek igazításra.

Miután az új szervezeti keretek között történő működés 2020. április 1-től megkezdődött, a legfontosabb ilyen tárgyú feladatok már elvégzésre kerültek, de szükséges ezeket időnként felülvizsgálni, így indokolt lehet az SZMSZ, az ügyelosztási rend, a kollégium ügyrendje és munkaterve aktualizálása.

2. Az emberi erőforrásokkal történő gazdálkodás

A szervezet működéséhez nyilvánvalóan elengedhetetlen a szükséges emberi tényező biztosítása. Az ítélőtáblák és a törvényszékek 2020. szeptember 30-ig elvégezték a munkaügyi ügyszak létszámszükségletének felülvizsgálatát, ennek eredményeként alakult ki a Szegedi Ítélőtáblán és az illetékességi területén működő törvényszékeken az a személyzeti helyzet, amelyet korábban vázoltam.

A Szegedi Ítélőtábla szempontjából lényeges, hogy az OBH elnöke két álláshelyet biztosított a munkaügyi ügyszak számára, egy munkaügyi kollégiumvezetőit és egy munkaügyi előadó bírót, emellett megtörtént az ítélőtábla polgári ügyszakos bírójából a **tanács további tagjainak kiválasztása, munkaügyi ügyek elbírálására kijelölése.**

Kollégiumvezetőként aktívan részt kívánok vállalnia az **ítélkező munkában**, hiszen a megoldandó jogkérdésekkel, a felmerülő szakmai problémákkal elsősorban akkor találkozom, ha saját ügyeimben keresztül tapasztalom meg, mi okoz értelmezési problémát az ügyfeleknek, kollégáknak. A bemutatott ügyforgalmi adatok és a létszámhelyzet egyrészt lehetővé, másrészt szükségessé is teszik, hogy a kollégiumvezető a lehető legtöbb ügy elbírálásában személyesen közreműködjön. A törvényszékekről átvett ügyek feldolgozása és az ítélőtáblán eddig más ügyben dolgozó, de munkaügyi ügyek elbírálásra kijelölésben részesülő kollégákkal való tapasztalatcsere érdekében tehát a tárgyalási kötelezettségeimet meghaladó mértékben

vállalnám az ítélkezést.

Az emberi erőforrás témájához kapcsolódó lehetőség e téren, hogy a törvényszékekre beosztott munkaügyi bírók **kirendeléssel** vállalhassanak munkát a Szegedi Ítéltábla munkaügyi ügyszakában. Ez kedvező lehetőséget biztosítana egyrészt az esetlegesen hiányzó munkaerő pótlására, másrészt pedig a törvényszéki bírák szakmai fejlődésére, illetve a törvényszéki és újonnan kijelölt ítélőtáblai munkaügyi bírók közötti tapasztalatcserére.

Egy tanács munkájához azonban nem csupán bírói feladatok kötődnek, ahhoz **igazságügyi alkalmazottak** is szükségesek. Optimális helyzet e körben az lenne, ha a tanács mellé egy leíró és egy ügyintéző vagy titkár kerülhetne beosztásra, annak érdekében, hogy a feladatokat azon a legalacsonyabb képzettségi szinten lehessen megoldani, ahol ez a feladat még elvégezhető. A Szegedi Ítéltábla új igazságügyi alkalmazotti álláshelyeket nem kapott a munkaügyi tanács munkájának támogatására, az ügyviteli munkát belső források átcsoportosításával megoldotta, a titkár biztosítása a helyi igazgatási vezetővel történő egyeztetés eredménye lehet.

3. A tárgyi feltételek biztosítása

A tárgyi feltételek biztosítása alapvetően igazgatási vezetői hatáskörbe tartozó kérdés, a szakmai vezetőnek mégis azért kell erre valamilyen szinten kitékintenie, mert – ahogy arra már a korábbiakban utaltam – a nyugodt, elmélyült, magas szintű, időszerű munkavégzés elengedhetetlen feltétele, hogy az adott kor társadalmi elvárásainak megfelelő színvonalú tárgyi eszközök a bírák és igazságügyi alkalmazottak rendelkezésére álljanak.

A II.6.c) pontban már kifejtettekre, illetve arra figyelemmel, hogy a kollégiumvezető igazgatási tevékenysége nem terjedhet az ítélőtábla keretein túl, e vonatkozásban az ítélőtábla lehetőségeire koncentrálok. Miután egyelőre mindössze két új álláshelyet betöltő személy elhelyezésének szükségességéről van szó, ez a Szegedi Ítéltáblán megfelelő körülmények között biztosítható. Az egyetlen újonnan felálló tanács munkájához – ismervé az ítélőtábla ügyforgalmi adatait is – rendelkezésre áll elegendő időtartamban tárgyaló is.

Számítógép vagy laptop, és digitális hangrögzítő eszköz biztosítása ma a bíróságon szinte alapvető elvárásnak tekinthető. Videokonferencia lebonyolítására is mindenütt adottak a lehetőségek.

A fenti körben a kollégiumvezető részéről szükséges teendőt nem látok.

A vázolt kedvező tárgyi körülmények mellett azonban nagy mértékben támogatná a tanács munkáját **beszédfelismerő szoftverek** alkalmazása. A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon abban a szerencsés helyzetben voltam, hogy módomban állt kipróbálni az ilyen eszközök egyik típusát. Tapasztalatom szerint beszédfelismerő szoftver intenzívebb továbbfejlesztése és felhasználó-baráttá tétele indokolt. Magam továbbra is nyitott vagyok a beszédfelismerő szoftver használatára.

4. Integritás

E témával kapcsolatban az Ítéltábla munkaügyi kollégiumának vezetőjét leginkább érintő kérdés az **ügyelosztási rend** elvárásoknak megfelelő kidolgozása. Igazgatási vezetőként eddig is törekedtem arra, hogy az általam elkészített ügyelosztási rend az ügyek átlátható és kiszámítható kiosztását biztosítsa, a lehető legnagyobb mértékben zárja ki az ügyek kiosztását végző igazgatási vezető szubjektivitását.

Miután ez igazgatási feladat, e körben a kollégiumvezetőnek csak az Ítéltábla vonatkozásában merülhetnek fel teendői.

A Szegedi Ítéltábla Szervezeti és Működési Szabályzatának 78. § (1) bekezdése nem ad tennivalót a kollégiumvezető részére az ügyelosztási rend előkészítésében, kollégiumvezetőként azonban ennek ellenére vállalnám, hogy javaslataimmal támogatam az Ítéltábla elnökét az ügyelosztási rend elkészítésében. Tekintettel arra, hogy a Szegedi Ítéltáblán munkaügyi ügyszakban jelenleg egy tanács fog működni, nyilvánvalóan alapvetően garantálható az átlátható és kiszámítható ügykiosztás, odafigyelést a ténylegesen eljáró tanácstagok kijelölése, a tanácstagok módosítása okozhat.

Jelentősen csökkentené az integritási kockázatot, ha bevezetésre kerülhetne a számítógépes program által történő szignálás, ami az adott esetben nem igényelne bonyolult program kidolgozását, így könnyen megvalósítható.

Többször hangsúlyoztam, hogy a bírósági szervezet működésében minden mindennel összefügg, ezért itt teszek utalást arra, hogy az integritás szempontjából minden olyan intézkedés fontos, amely növelheti a bíróság döntéseinek ügyfelek részéről történő, illetve társadalmi elfogadottságát. Végző soron az integritás növelésére hat ki a határozatok közérthető, alapos, logikus indoklásától kezdve a megértést szolgáló kommunikáción át a bírósági közvetítés intézményéig számtalan tényező.

Utóbbi fontosságát azért is szükséges hangsúlyozni, mert a **bírósági közvetítés** során az ügyfelek maguk, az ellenérdekű féllel együttesen alakítják ki a mindkettőjük számára elfogadható megoldást jogvitájuk rendezésére. A bíróság nem dönt, csupán támogatja értő, segítő kérdésekkel a felek közötti kommunikációt. Tapasztalok szerint a bírósági közvetítés akkor is jótékony hatású, ha nem végződik a felek megegyezésével. Egymás érveinek meghallgatása, a másik fél szempontjainak átgondolása ugyanis elvezethet a bíróság döntésének elfogadottabbá válásához. Ezért változatlanul támogatnám a bírósági közvetítést az abban részt vállaló bírákkal és titkárokkal megosztva a bírósági közvetítőként szerzett tapasztalataimat.

5. Képzés

A bírák magas színvonalú és időszerű ítélkezésének alapvető biztosítója a megfelelő képzés. A HR szakjogász képzésen szerzett ismereteim világítottak rá arra, hogy ennek elengedhetetlen alapja a kellő odafigyeléssel végzett igényfelmérés. Ennek a munkaügyi kollégiumok esetében azért is van különösen nagy jelentősége, mert a kollégiumi tagok összetétele igen különböző munkaügyi ügyszakban szerzett tapasztalatuk, illetve bírói tapasztalatuk időtartamát illetően.

E téren kiemelkedő jelentősége van a OBH által szervezett **központi képzéseknek**. Munkaügyi kollégiumvezetőként aktív szerepet vállalnék a képzések tartásában. Oktatói, moderátori tevékenységgel támogatnám e képzések sikerét.

A munkaügyi ügyszakban eddig éves rendszerességgel került sor több napos központi szakmai szemináriumokra. Ezek hasznosságát és szükségességét nem elvitatva azt gondolom, hogy a jelen helyzetben ez nem elegendő. A központi képzéseket ki kell egészíteni **helyi, regionális képzésekkel** is, ezekben szintén tevékenyen közreműködnek.

Emellett a változó körülményekhez igazodva elsődleges feladatomnak tartanám az ítélőtáblán munkaügyi ügyek elbírálására kijelölt bírákkal **szakmai konzultáció** folytatását, ennek folyamatos fenntartását, ameddig a bírák ezt igénylik. Különösen kezdeti időszakban lehet indokolt akár heti rendszerességgel helyi tanácskozások tartása.

A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság közigazgatási ügyszaka – ritábban a munkaügyi ügyszaka is – bevált módszerként alkalmazta a péntek délelőttönként tartott rövid konzultációkat, melyeken a bírának lehetőségük adódott az aktuális jogkérdések megvitatására. Hangsúlyozandó, hogy ezek a közös tanácskozások nem a bírák egyedi ügyeinek megoldására szolgálnak, hanem az ügyekben felmerülő, általánosítható kérdések körében a véleménycserére. A bírói függetlenség tiszteletben tartása mellett folytatott tanácskozások mintául szolgálhatnak az átrendeződő munkaügyi ügyszak számára is.

A törvényszékek munkaügyi bírái számára is feltétlenül biztosítanám az előbbi konzultációs lehetőséget. Értelemszerűen nem megvalósítható, hogy heti rendszerességgel a törvényszéki bírák megjelenjenek az ítélőtáblán tartandó tanácskozásokon, de annak érdekében, hogy az érdeklődők a számukra fontos témák megbeszélésénél mégis ott lehessenek, közzé tenném előzetesen e szakmai tanácskozások által érintendő témaköröket. Ma már minden törvényszéken, ítélőtáblán adott a **videokonferencia** lehetősége is, szorgalmaznám annak igénybe vételét.

Emellett **személyes jelenlétemmel** segíteném az **egyes törvényszékeken** megszervezendő hasonló konzultációk eredményességét. Bár a technikai eszközök igénybevétele áthidalhatja a földrajzi távolságot, a személyes találkozások mégsem mellőzhetők, kötetlenebb, oldottabb megbeszélést biztosítanak. A kollégium működésének elindítása, illetve az ítélőtáblán folytatandó ítélkező tevékenység mellett természetesen erre legfeljebb havonta egy-egy alkalommal kerülhet sor, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében mindig más törvényszéken. Ezeket a látogatásokat célszerű lehet összekötni az ítélőtábla elnökének pályaművében vázolt hasonló programokkal.

Lehetőséget adnék **egyedi konzultációra** is. Akár rövid úton, technikai eszközön keresztül (telefonon, e-mailben, skype-on), akár „fogadóóra” keretében biztosítanám, hogy a bírák a szakmai vezetőtől – ugyancsak a bírói függetlenség tiszteletben tartása mellett – segítséget kaphassanak. Ennek a munkaügyi kollégium speciális összetétele miatt van más kollégiumokhoz képest nagyobb létjogosultsága. Ez adhatna alkalmat arra, hogy az eltérő képzési igényű kollégiumi tagok személyre szabott támogatásban részesülhessenek.

Az előbbi, lényegében informális keretek között zajló szakmai segítségnyújtáson túl **formális képzések** szervezése is szükséges. A Szegedi Ítélőtábla illetékességi területén működő törvényszékeken jelenleg több kisebb tapasztalattal rendelkező munkaügyi bíró ítélkezik,

esetükben, illetve az ítélőtáblán kijelölésben részesülő, a munkaügyi ítélkezésben rendszeresen résztvevő bírák számára is fontos lehet átfogó oktatás tartása a munka törvénykönyve, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény alapvető rendelkezéseiről. Ehhez az egyetemi oktatás során szerzett tapasztalataimat tudnám hasznosítani. E téren fontosnak tartom a Szegedi Tudományegyetem oktatóival a kapcsolat felvételét és az ilyen képzésekre vendég előadóként meghívni őket. Az egyetemi oktatók elméleti tudása és a szakmai vezető gyakorlati tapasztalatai együttesen megteremthetik a színvonalas képzés lehetőségét.

Emellett a **Szegedi Tudományegyetemmel folytatandó együttműködés** keretében támogatnám a bírákat abban, hogy akár egy-egy témakör erejéig oktatói feladatokat vállaljanak. Saját tapasztalatom alapján mondhatom, hogy az oktatás nem csupán a hallgatók számára hasznos, hanem az oktató maga is elmélyíti tudását, amikor egy előadásra koncentráltan felkészül, az adott témával kapcsolatos elméleti és gyakorlati tudnivalókat rendszerezi, majd előadja.

A **kapcsolódó területeken közös képzések** tartását kezdeményezném a polgári, illetve a közigazgatási ügyszakban ítélkező bírákkal. Ez nagyban segítené a jogegység megteremtését is, nem csak ügyszakon belül, hanem ügyszakok között is.

Nagy hangsúlyt kell fektetni az **önképzés** támogatására is. A bírákat igény szerint szükséges ellátni szakkönyvekkel, kommentárokkal. Ezen túlmenően meg kell vizsgálni, milyen formában és milyen keretek között tudja a munkáltató támogatni azoknak a bírának a törekvéseit, akik egyetemi oktatás keretében szakirányú szakjogász-képzésen szeretnének részt venni.

Bár az igazságügyi alkalmazottak a kollégiumnak nem tagjai, de a jól képzett **igazságügyi alkalmazottak** jelentősen könnyíthetik a bírák munkáját. Ezért munkaügyi kollégiumvezetőként figyelmet fordítanék a munkaügyi ügyszakban tevékenykedő bírák mellé beosztott igazságügyi alkalmazottak képzésére. Különösen fontos ez a gyorsan fejlődő informatikai háttér miatt.

Mind a bírának, mind az igazságügyi alkalmazottaknak szüksége van például arra, hogy az **ITR használatát** készség szintre fejlesszék, saját tapasztalatom szerint igénylik az ismételt elméleti és gyakorlati oktatást, annak ellenére is, hogy mindenki tudatában van annak, hogy a tényleges használat során rögzül bennük a tudás.

6. Egységes jogalkalmazás biztosítása

A megfelelő színvonalú, hatékony képzés önmagában is közelebb vihet az egységes jogalkalmazáshoz, azonban a képzésen kívül erre más eszközöket is szükséges igénybe venni.

Fontos azt is hangsúlyozni, hogy a jogegység megteremtése érdekében mind **horizontális**, mind **vertikális** irányban erőfeszítéseket kell tenni.

Kiemelkedő feladatnak tartom, hogy **kollégiumi ülések** keretében megvitatásra kerüljenek az aktuális vitás jogkérdések. Új jogintézmény bevezetése esetén a lehető legrövidebb időn belül sort kell keríteni ilyen ülés tartására. Típus perek megjelenése szintén gyors és hatékony megbeszélést igényel. A képzések körében említett személyes kapcsolattartás fontosságát adja

az is, hogy ilyen találkozások adnak lehetőséget a bírákat foglalkoztató jogkérdések feltérképezésére, amelyek közül a közérdeklődésre számot-tartókat szintén napirendre tűzném.

Az ítéletábla munkaügyi kollégiumvezetőjeként a kollégiumi ülések tartása mellett az egységes jogalkalmazás további eszközeként folyamatosan **figyelemmel kísérném** mind az elsőfokú, mind a másodfokú munkaügyi **ítélkezést** az ítéletábla illetékességi területén. Így biztosítható, hogy az eltérő jogalkalmazás kiszűrhető legyen. Ezek észlelése esetén haladéktalanul felhívnam a kollégiumi tagok figyelmét rövid, tömör szakmai anyagok közzétételével, amelyekben bemutatásra kerülnének az ellentétes példák, megjelölve a helyes joggyakorlatot.

Meghatározott időnként **tematikusan is átvizsgálnam** a kollégiumi tagok határozatait, összefoglalnám a vizsgálat tapasztalatait és ugyancsak írott formában közzé tenném azokat.

Figyelemmel kísérném a **tanácselnöki feljegyzéseket**, összegezném azok tapasztalatait és – általánosítva – a tapasztalatokat megosztanám a kollégiumi tagokkal.

Az ilyen módon készített szakmai anyagokban elemzett vitás jogalkalmazási kérdések később ugyancsak megtárgyalásra kerülhetnének a kollégiumi üléseken.

Az ítéletkezés figyelemmel kísérése során tapasztalt jó gyakorlatokra szintén felhívnam a bírák figyelmét.

Iratminták készítésével, gyűjtésével is segíteném a kollégiumi tagokat.

Mindenképpen szükségesnek látom, hogy a szakmai anyagok, iratminták ne csak továbbításra kerüljenek, hanem később is hozzáférhetővé váljanak. Az anyagok továbbítására és hozzáférhetővé tételére kiváló lehetőséget nyújtanak modern, biztonságos informatikai alkalmazások, webhelyek.

Intenzív kapcsolatra törekednék az egyéb ítéletáblák munkaügyi kollégiumvezetőivel.

A kapcsolódó területek vonatkozásában, ahogy közös képzésre, úgy közös kollégiumi ülések tartására törekednék az ítéletábla és az illetékességi területén működő polgári és közigazgatási kollégiumokkal.

Szoros kapcsolatot alakítanék ki a Kúria munkaügyi bíráival is.

Mind a kúriai, illetve más ítéletáblai munkaügyi, mind pedig polgári, és közigazgatási nagy tapasztalatú bírák közül **kérnék fel előadókat** a kollégiumi ülésekre.

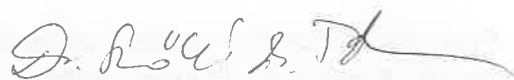
Figyelemmel kell kísérni az **Európai Unió Bíróság és az EJEB munkajogi tárgyú ítélezési gyakorlatát**, aktuális munkaügyi döntéseit, ehhez igénybe venném az Európai Jogi Szaktanácsadó Hálózat segítségét.

7. Minőségi és időszerű ítélkezés

A pályaművem végén hadd utaljak vissza utoljára a korábban írtakra, arra, hogy a központi igazgatás stratégiai célja mindig is végső soron a minőségi és időszerű ítélkezés megteremtése. Ezt részben igazgatási, részben szakmai vezetési eszközökkel kívánja elérni. E komplex feladathoz a Szegedi Ítéltábla Munkaügyi Kollégiumának kollégiumvezetőjeként a saját szakmai vezetői eszközeimmel tudnék hozzájárulni, elsősorban a magas színvonalú szakmai képzéssel, iránymutatással, az egységes jogalkotás érdekében teendő intézkedésekkel és saját ítélkező tevékenységgel.

Mindazok tehát, amit a Szegedi Ítéltábla Munkaügyi Kollégiumának működésével kapcsolatos terveimről leírtam, egymással kölcsönhatásban ebbe az irányba vezetnek. Ehhez kérem kollégáim és az OBH Elnökének támogatását.

Szeged, 2020. október 30.



Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna