

PÁLYAMŰ

a Szegedi Ítéltábla Munkaügyi Kollégium kollégiumvezetői állására kiírt
pályázathoz

Készítette:
dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna
2020. február 16.

Tartalomjegyzék

Előszó

I. Bevezetés

II. A közigazgatási és munkaügyi bíróságok működésére, igazgatására ható legfontosabb tényezők

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

Előszó

Szokatlan lehet egy kollégiumvezetői pályázathoz készült pályamű esetében előszó írása, a jelen változó társadalmi, eljárásjogi és szervezeti helyzetben azonban szükségesnek tartom ilyen keretben vázolni, hol a helye és mi a szerepe ma a munkaügyi bíráskodásnak. Ehhez – egy pályamű által engedett lehetőséghez igazodóan, a tudományos szintű alaposságot és pontosságot mellőzve – nagyon röviden bemutatom a magyar munkaügyi bíráskodás történetét, majd igyekszem felvázolni annak jelenét és jövőjét, továbbá e szempontból a jelen kor munkaügyi bíráinak, különösen a szakmai és igazgatási vezetőknek a felelősségét.

1872-től – német mintára – az ipartestületek keretében felállított egyeztető bizottságok jutottak szerephez a munkaadók és munkavállalók között felmerült viták megoldásában, majd 1884-től a bíróságok is kaptak hatáskört e téren.

A második világháborút követően – a szovjet példát követve – a munkaügyi döntőbizottságé lett a döntő szerep, bírói út igénybe vételére csak szűk körben volt lehetőség. Később a munkáltató döntése ellen a dolgozó az egyeztető bizottsághoz fordulhatott, ezt követően kerülhetett sor a munkáltató szervezetén belül működő döntőbizottság, illetve a felettes fórumként tevékenykedő területi döntőbizottság eljárására.

A jogalkotó csak a nagy szakértelmet igénylő ügyekben nyitotta meg a bírói utat. Ebben az 1967. évi II. törvény hozott változást azzal, hogy a területi döntőbizottságok helyett jogorvoslati fórummá a megyei bíróságokat tette.

A bírósági szervezetről szóló 1972. évi V. törvény hozta létre az elkülönült szakszabírásként működő munkaügyi bíróságokat, melyek 1973. január 1-jétől kezdték meg működésüket. A vállalati munkaügyi döntőbizottságok határozatait vizsgálták felül, az ügy érdemében döntve.

Az 1992. július 1-jén hatályba lépett a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény újabb lényeges változást hoztak azáltal, hogy valamennyi munkaügyi jogvitában – mellőzve a döntőbizottsági eljárást – a munkaügyi bíróságok kezébe adták a munkaügyi jogviták érdemi elbírálását és általánossá tették e jogorvoslati lehetőséget.

Ezáltal jelentősen nőtt a munkaügyi bíróságok szerepe, annak ellenére is, hogy a munkaügyi bírák létszáma elenyésző maradt így is a polgári vagy büntető ügyszakban ítélező társaikhoz képest. Az alacsony létszám és a városi/járási szinten történő ítélezés hátránya az volt, hogy a megyei/törvényszéki szinten működő szakmai testületek, a polgári/polgári-gazdasági-közigazgatási és munkaügyi kollégiumok nem érezték sajátjuknak a munkaügyi bírák problémáit, keveset foglalkozva a munkaügyi bíráskodás szakmai irányításával, ami érthető is volt, hiszen a tagok közül keveseket érintettek az e téren felmerülő jogkérdések.

Ugyanakkor ez a helyzet előnyökkel is járt. Egyrészt a kis létszámú közösség az éves szinten megtartásra kerülő szakmai tanácskozásokon nagy arányban vehetett részt, így az ezen keretekben megvalósuló tapasztalatcsere országos szinten éreztette jótékony hatását, a „pilisszentkereszti élmények” meghatározóak voltak az egész ügyszak életében. Másrészt a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának tagjai, az ítélező tanácsok elnökei rendszeresen részt vettek előadóként ezeken a tanácskozásokon, így nem csak ítélező tevékenységükkel, de személyes tanácsaikkal is segítve az egységes joggyakorlat kialakítását.

Újabb mérföldkő a közigazgatási és munkaügyi bíróságok 2013. január 1-jétől történő és a regionális közigazgatási és munkaügyi kollégiumok ezt követő létrehozása volt. A két ügyszak együttes létszáma ugyanis már indokolta a – legalább regionális szintű – szakmai testületek működtetését, keretet adva az érintett ügyszakokban jelentkező szakmai kihívások hatékony megoldásának.

A 2020. április 1-jétől megvalósuló újabb szervezeti átalakulás megszünteti a munkaügyi jogviták külön bírósági rendszerben történő elbírálásának lehetőségét, feloldva az elkülönült ítélkezés egységes gondolkozást adó keretét. A közigazgatási és munkaügyi bíróságokkal együtt a regionális kollégiumok is megszűnnek. Helyettük azonban létrejönnek az ítélőtáblák szervezetén belül működő, az illetékességi területükhöz tartozó törvényszékek munkaügyi bíróvá kijelölt bírait is tömörítő önálló munkaügyi kollégiumok. A külön bíróságok megszűnése miatt e szakmai testület marad – a Kúria igen jelentős jogegységesítő szerepe mellett – az egyedüli őre és támasza a munkaügyi bíráskodás szakmai színvonalának.

Emiatt a munkaügyi kollégium vezetőjének, de mellette az egész munkaügyi bírói karnak – akik közé innentől bele tartoznak az ítélőtáblák eddig polgári, gazdasági ügyeket tárgyaló, munkaügyi bíróvá kijelölt, nagy tudású, de munkaügyeket eddig nem feltétlenül tárgyaló bírái is – jelentősen megnő a felelőssége abban, hogy a munkaügyi ítélkezés előbb vázolt fejlődési folyamata alatt elért eredmények megmaradjanak. E cél eléréséhez meg kell találni azt az új szakmai működési formát, amely ezt lehetővé teszi, amely a külön bírósági keretek feloldása ellenére a munkaügyi ügyszakban a szakmaiságot tovább erősíti. Bár ez az ítélőtáblákon folyó eddigi magas szintű szakmai munkára figyelemmel garantáltnak is tekinthető, mégis különös odafigyelést igényel.

A változások mindig együttal nehézségeket is jelentenek. Nem csak szervezeti, de egyéni, sőt, az érintettek személyes szintjén is. Mind a befogadó igazságügyi szervektől, szervezeti egységektől, mind a befogadandó munkaügyi bírói és igazságügyi alkalmazotti kartól nagyfokú egymás iránti toleranciát, nyitottságot, együttműködési készséget és szándékot igényel egy ilyen folyamat zökkenőmentes lebonyolítása, mely azonban elengedhetetlen az igazságszolgáltatás szervezeti érdekeire tekintettel. Ebben támogatásra szorul minden érintett igazságügyi szerv, szervezeti egység, bíró és igazságügyi alkalmazott. Ezért a szakmai kapcsolatok mellett szükségszerűen meg kell erősíteni a személyes, kollegiális kapcsolatokat is, e nélkül ugyanis semmilyen szakmai törekvés nem vezethet kellő eredményre.

I. Bevezetés

Az ítélőtábla munkaügyi kollégiuma a munkaügyi ügyszakba beosztott bírák olyan – más ügyszakokban működő kollégiumhoz képest – speciális testületként fog működni 2020. április 1-jét követően, amelynek az ítélőtábla munkaügyi bírónak kijelölt tagjain kívül, a szakmai tevékenység tekintetében, tagja lesz az ítélőtábla illetékességi területén működő törvényszékek munkaügyi bírónak kijelölt minden bírójára.

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. Jogsabályok
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 Ítélőtábla 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 egyéniv tudják tenni az e testület vezetésével kapcsolatos munkát amellet is, hogy követik a központi és ítélőtáblai igazgatás célkitűzéseit.

Miután az OBH elnöki tisztségben nemrég lezajlott változás miatt a központi igazgatás új stratégiai céljai most körvonalazódnak, konkrét, nevesített megjelenítésükre még nem került sor, csak az OBH elnökének nyilatkozataiból lehet azokra következtetni, illetve az ítélőtáblai igazgatás célkitűzéseinek nyilvánossá tétele sem történhetett meg, hiszen a Szegedi Ítélőtáblának jelenleg megbízott elnöke van, akinek ilyen módon a rövid és hosszú távú terveit nem volt módja pályaműbe foglalni, kénytelen vagyok a jogszabályokból magam levezetni a lehetséges stratégiai célokat és a kollégium működésére ható tényezők közül a jogszabályokra – a szokásosnál talán aránytalanul nagyobb – hangsúlyt fektetni.

II.

A munkaügyi kollégiumok működésére, vezetésére ható legfontosabb tényezők

1. Jogszabályok

A bíróságok, ezen belül a leendő 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 jogsultság**.

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 **ülőkök részvételére** ad lehetőséget, a (3) bekezdés pedig arra, hogy ugyancsak törvény által meghatározott ügyekben egyesbíró hatáskörében **bírósági titkár** is eljárhat.

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

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

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

Ezzel párhuzamosan megjelenik az ítélőtábla 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 ítélkezésének figyelemmel kísérésére, illetve a jelzésre vonatkozó kötelezettség – az eddigiektől eltérően – a törvényszékek és ítélőtáblák 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 értelmében 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 (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 bírónak 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 bíráit teljes létszámban tömöríti az ítélőtábla illetékességi területén.

A 155. § alapján a kollégium

- a) véleményt nyilvánít – a járásbírósági 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 állaspályázatokról 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 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.

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 7 éve hatályban lévő jogszabály esetén sem kerülhettek tisztázásra. A több mint 7 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 változhat, egyesek a szervezeten belül más ügyszakba kerülhetnek, mások pedig éppen most kapnak majd 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. A szabályzat jelenleg hatályos szövege még értelemszerűen a regionális kollégiumok létezésével számol, tudomásom szerint átdolgozás alatt áll, ezért annak részletes szabályait nem idézem, 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 írnak elő a kollégiumvezető részére feladatokat. A 179. § (1) bekezdése az instruktor bíró kijelölésével kapcsolatban ad javaslattevési jogot a kollégiumvezető részére. A (3) bekezdés alapján a kollégiumvezetőnek egy év eltelte után e körben értékelési kötelezettsége van. A 180. § (1) bekezdése alapján a kollégiumvezető három havonta kap tájékoztatást az instruktorbíró feladatának ellátásáról. A 196. § - 197. §-ok a jogegységgel kapcsolatban írnak elő feladatokat a kollégiumvezető számára is.

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. Értelemszerűen e rendelkezések még nem számolnak az önálló munkaügyi kollégiummal. 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 ítélőtábla 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 ítélőtábla, a törvényszék és az OBH elnökének,
 - c) az egységes jogalkalmazás 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 Büsz. előírásai szerint vezetett nyilvántartásba,
 - h) ellátja a jogegységi eljárással összefüggő, a Bszi. 26.§ (3) bekezdése szerinti feladatokat, az elvi határozatokat (elvi döntéseket) rendszerezi, elemzi,
 - 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) javaslatot tesz – a szolgálati út betartásával – a jogalkalmazás egységének biztosítása érdekében a Kúria kollégiumvezetőjének és az ítélőtábla elnökének a 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 ítélkezést segítő, támogató, központi intézkedést igénylő javaslatát, különösen a képzés, jogszabályalkotás, szabályzatalkotás, -módosítás körében,
 - p) javaslatot tesz fegyelmi, kártérítési eljárás kezdeményezésére, megindítására,
 - q) felügyeli a kezelőiroda működését, elkészíti és módosítja a kezelőirodai dolgozók munkaköri leírását,
 - r) meghatározza és szervezi a tanácshoz beosztott bírósági titkár, az ítélőtáblára kirendelt fogalmazó és a tisztviselő munkáját,
 - s) elkészíti és módosítja a tanácshoz beosztott bírósági titkár és tisztviselő munkaköri leírását

4. A központi igazgatás stratégiai célkitűzései

Az Országos Bírószági 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 ítélkezzenek.
- 2.) Az emberi erőforrások optimális elosztása, hasznosítása.
- 3.) A tárgyi feltételek biztosítása, azok optimális elosztása és hasznosítása.
- 4.) A bírósági szervezet integritása, az ítélkezés 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. Mind az emberi erőforrások, mind a tárgyi feltételek hatékony hasznosítása, mind a bírósági szervezet integritása, az ítélkezés és igazgatás átláthatósága, kiszámíthatósága és ellenőrzöttsége, mind a bíróságokhoz való hozzáférés egyszerűsítése, mind pedig a képzési rendszer fejlesztése, és a többi hivatásrenddel való együttműködés növelése ugyanis azt az alapvető, és a Bszi. általános indokolásában a jogalkotó által megfogalmazott cél elérését szolgálta, 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 Bírószági Hivatal Elnökének azon stratégiai céljában, hogy a bíróságok alkotmányos kötelezettségüket teljesítsék – független bírók magas színvonalon, időszerűen ítélkezzenek.

Ahogy arra korábban utaltam, az OBH elnökének személyében bekövetkezett változással természetesen vele jár, hogy e célok újra gondolásra, 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
- ésszerű 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 teljesítse 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

5. Az ítélőtáblai vezetés célkitűzései

Az I. pontban írtakat visszautalva kiemelem, hogy a Szegedi Ítélőtábla megbízott elnökének – értelemszerűen – pályaműben foglalt, nyilvánosság számára közzétett rövid és hosszú távú tervei nem készültek. Ennek ellenére fenntartom azt az álláspontomat, hogy az ítélőtáblai vezetés ilyen tervei alapjaiban határozzák meg a Szegedi Ítélőtábla Munkaügyi Kollégium vezetőjének mozgásterét, hiszen a Munkaügyi Kollégium működésének is összhangban kell lennie az egész ítélőtábla működésével, ezért elengedhetetlen e tervek feltérképezése, egy későbbi elnöki pályaműből történő átvétele, a kollégium működésének – szükség esetén – ezekhez igazítása.

Elképzeléseim kialakítását ezek ismeretének hiánya azért nem akadályozza, mert az ítélőtábla elnökének rövid és hosszú távú tervei sem lehetnek ellentétesek a központi igazgatás stratégiai terveivel. Ha tehát a jelen pályamű elkészítésekor igazodom az OBH elnökének ilyen irányú törekvéseihez, elképzeléseimnek szinkronba kell kerülnie a későbbiekben az ítélőtábla elnökének terveivel.

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 ítéletáblákhoz kötődik.

Ugyanilyen jellegű különlegesség, hogy a Bszi. bírósági szervezetre vonatkozó szabályainak megfogalmazása lehetőséget ad arra, hogy adott esetben mindössze az **öt ítéletáblán** működjön önálló munkaügyi kollégium.

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.

A **jelenlegi helyzet** vázolója nem bír feltétlenül túl nagy jelentőséggel, hiszen a szervezet éppen most van átalakulóban, semmilyen korrekt információ nem gyűjthető be. Egyrészt a bírák nyilatkozattételi határideje sem járt még le a pályamű írásának időpontjáig, másrészt a nyilatkozatok ismeretében sem meghatározható pontosan hányan, és konkrétan kik lesznek azok, akik kijelölést kapnak munkaügyi perek tárgyalására, illetve ténylegesen hányan és kik fognak munkaügyi pereket tárgyalni. Az ezekkel kapcsolatos személyi döntések (a kijelölés kezdeményezéséig) az ítéletábla, illetve az illetékességi területéhez tartozó törvényszékek elnökeinek hatáskörébe tartoznak és vannak olyan törvényszékek, ahol a döntés meghozatalában éppen a jelen pályázat és a párhuzamosan folyó ítéletáblai munkaügyi bírói pályázat eredménye komoly befolyásoló tényező.

Az előbbieket miatt csak röviden rögzítem, hogy a bíróságok honlapján közzétett 2020. január 1. napjától hatályos ügyelosztási rendekből az alábbiak olvashatók ki:

- A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságra beosztott bírák száma 3 fő, valamennyien intéznek munkaügyi és közigazgatási ügyszakhoz tartozó ügyeket is. A Gyulai Törvényszéken egy tanács foglalkozik a munkaügyi ügyek másodfokú elbírálásával, a tanácselnökön kívül 4 állandó és 2 helyettes taggal. Közülük többen igazgatási tevékenységük miatt jelentős tárgyalási kedvezménnyel bírnak.
- A Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi bíróság bírói létszáma 7 fő, közülük azonban 3 fő más bíróságokra történő kirendelésük miatt a közigazgatási és munkaügyi bíróságon ténylegesen munkát nem végez. A többiek mind munkaügyi, mind közigazgatási ügyekben eljárnak. A Kecskeméti Törvényszéken egy tanács foglalkozik a munkaügyi ügyek másodfokú elbírálásával, a tanácselnök, aki igazgatási tevékenységet is végez és 2 tag bír munkaügyi ügyek intézésére kijelöléssel, rajtuk kívül további 4 fő kapott ilyen kijelölést a törvényszéki bírák közül.
- A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon 5 fő ítélkezik munkaügyi ügyszakban. Büntetés-végrehajtási kártalanítási ügyekre történő részleges kirendelések és igazgatási feladatok miatti tárgyalási kedvezmények következtében azonban alig

több mint 2 teljes bírói létszámot tesznek ki együttesen. Egyikük közszolgálati perek intézésében is részt vesz. A Szegedi Törvényszéken egy tanács intéz fellebbviteli munkaügyi ügyeket, a tanácsban 3 fő jár el.

- A Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságra 4 bíró került beosztásra. Közülük az elnök egyesbíróként kizárólag közigazgatási ügyeket intéz, 3 fő részt vesz mind a munkaügyi, mind a közigazgatási ügyek elbírálásában. A Szolnoki Törvényszéken 2 tanács referádájába tartozik munkaügyi ügyek intézése és összesen 6 fő rendelkezik kijelöléssel munkaügyi ügyek intézésére.

c) Tárgyi feltételek

A tárgyi feltételek biztosítása körébe tartozó kérdés, hogy rendelkezésre áll-e a bírósághoz méltó **épület**, a nyugodt, elmélyült munkavégzés biztosításához elegendő dolgozószoja, 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.

A tárgyi feltételek feltérképezése a jelen esetben szintén részben korainak tűnik, tekintettel arra, hogy a közigazgatási és munkaügyi bíróságok megszűnése, az érintett ügyszakok törvényszéki szintre becsatornázása, a csökkenő ügyérkezés mellett a kevesebb bírói létszámigény egyes törvényszékeken a munkaügyi ügyek intézésére kijelölt bírák elhelyezésének módosításához is vezethet. Ugyanakkor a Szegedi Ítéltáblán viszont a többlet létszám elhelyezését meg kell oldani.

Egyrészt a még nem kiforrott helyzetben a tárgyi feltételekkel kapcsolatban tényszerű megállapításokat tenni felelőtlenség, másrészt ezekről a körülményekről nyilvános adatok nem állnak rendelkezésre.

Annyi mondható ki, hogy a Szegedi Ítéltábla a kor követelményeinek megfelelő színvonalú, bírósághoz méltó épületben működik és tudomásom szerint ez igaz a közigazgatási és munkaügyi bíróságok elhelyezésére szolgáló épületekre is. Bár a Szegedi KMB átmeneti időre bérelt épületben kapott helyet, amennyiben a Közigazgatási Törvényszéknek tervezett épület felújítása megvalósul, megfelelő helyet biztosíthat a Szegedi Törvényszék munkaügyi ügyszakának is.

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) amely az átlátható statisztikai összehasonlításokban nem, vagy nehezen jeleníthető meg.

A nyugodt és kiegyensúlyozott munkavégzés feltételének tekinthető arányos munkateher

kialakításának alapja a megfelelő **ügyforgalmi adatmérés, és az így szerzett adatok – több dimenziós – vizsgálata:**

- 1.) Fontos, de nem elegendő az ügyforgalmi adatok *időbeni változása*, az adott bíróságon belüli ügyszak forgalmának évenkénti adatainak összevetése.
- 2.) Az előbbi mellett a munkateher megítélésénél nagy jelentőséggel bír a *különböző bíróságok azonos ügyszakai közötti országos szintű összevetés*, természetesen *azonos bírósági szinten*, ezen belül is az országos átlagtól való eltérés mérése.
- 3.) Nem teljesen céltalan, bár az ügýtípusok 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 ügyszakok munkaterhével való összehasonlítás*.
- 4.) A munkateher *bíróságon belüli* arányos elosztásának pedig nélkülözhetetlen eleme az egyes tanácsok ügyforgalmának vizsgálata.
- 5.) Fontos következtetések vonhatók le az *időszerűségi mutatók* 1., 2., 3. és 4. pont szerinti megosztásban történő vizsgálatából is.
- 6.) Az adott bíróság munkaterhére jelentős információkat adhat az ügyforgalmi adatok *létszámarányos vizsgálata* és ennek az ország más ítélőtábláinak, törvényszékeinek munkaügyi ügyszakot érintő adataival való összehasonlítása. A jelen helyzetben az ilyen tartalmú vizsgálódásnak azért van különösen jelentősége, mert a szervezeti átalakulás miatt a mind az elsőfokú, mind a másodfokú ítélkezést folytató bíróságokon nagyon képlékeny, a bíróságok a helyi adottságaiknak, lehetőségeiknek megfelelően igyekeznek a helyzetet kezelni, ami az egyes munkaügyi bírókra végső soron jelentősen eltérő munkaterhet eredményezhet.
- 7.) Az ügyforgalmi helyzet vizsgálatán túl mutat, de ahhoz kapcsolódóan fontos lehet, hogy a határozatok szakmai *megalapozottsága* szintjéről pedig a jogorvoslati eljárások eredményeinek vizsgálata és az adott időszakra vonatkozó adatok 1., 2., 3. és 4. pontban foglaltak szerinti összehasonlítása adhat képet.

Ahhoz tehát, hogy a Szegedi Ítélőtábla és az illetékességi területén működő törvényszékek munkaügyi ügyszakának várható ügyforgalmi helyzetét reálisan lássuk, a fenti elemzéseket teljes körben el kellene végezni. Ez azonban meghaladja a jelen pályamű kereteinek lehetséges határait, illetve a teljes 2019. évről egyelőre nem kerültek közzétételre az országos adatok.

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 Szegedi Ítélőtábla illetékességi területén működő közigazgatási és munkaügyi bíróságok és törvényszékek munkaügyi ügyszakainak **ügyforgalmi helyzetét** leginkább jellemző, általánosan alkalmazott adatvizsgálatok adatait mutatom be.

**Ügyforgalmi adatok 2017. és 2018. évekre
munkaügyi perek**

	érkezett				befejezett				folyamatban maradt			
	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában	2017	2016 %-ában	2018	2017 %-ában
Kecskeméti KMB	549	90,7%	270	40,1%	556	106,5%	411	73,9%	310	97,8%	119	38,4%
Gyulai KMB	395	143,1%	183	46,3%	384	127,2%	201	52,3%	90	113,9%	72	80,0%
Szegedi KMB	481	105,5%	273	56,8%	419	83,1%	409	97,6%	242	134,4%	106	43,8%
Szolnoki KMB	393	56,5%	157	39,9%	433	42,6%	266	61,4%	210	84,0%	101	48,1%
Országos	1266 7	94,0%	617 0	48,7%	1289 4	90,1 %	9118	70,7%	600 3	96,4 %	305 5	50,9%
Kecskeméti Tvsz	55	62,5%	19	34,5%	67	94,4%	36	53,7%	20	62,5%	3	15,0%
Gyulai Tvsz	124	275,6%	51	41,1%	100	270,3%	88	88,0%	40	250,0%	3	7,5%
Szegedi Tvsz	70	140,0%	65	92,9%	71	154,3%	71	100,0%	13	92,9%	7	53,8%
Szolnoki Tvsz	72	144,0%	52	72,2%	60	133,3%	66	110,0%	43	138,7%	29	67,4%
Országos	3491	146,0%	204 6	58,6%	3192	152,0%	297 9	93,3%	141 4	126,8%	481	34,0%

**Ügyforgalmi adatok 2019. év I. félévre
munkaügyi perek**

	érkezett			befejezett	folyamatban maradt	
	2019	2018 %-ában	2019		2019	2018 %-ában
Kecskeméti KMB	81	63,3%	129	46,9%	71	43,6%
Gyulai KMB	75	72,8%	112	94,9%	35	46,7%
Szegedi KMB	121	82,9%	153	56,5%	74	63,2%
Szolnoki KMB	146	149,0%	119	74,8%	128	85,9%
Országosan	2447	69,2%	3289	55,8%	2213	60,7%
Kecskeméti Tvsz	23	383,3%	16	69,6%	10	333,3%
Gyulai Tvsz	22	50%	16	21,3%	9	100,0%
Szegedi Tvsz	21	43,8%	22	44,0%	6	54,5%
Szolnoki Tvsz	33	91,7%	40	105,3%	22	53,7%
Országosan	603	43,9%	791	36,1%	293	48,8%

A Szegedi Ítéltábla illetékességi területén jelenleg még működő közigazgatási és munkaügyi bíróságok, illetve a törvényszékek *munkaügyi perekre* vonatkozó 2017., 2018. évi illetve 2019. I. félévi ügyforgalmi adataiból kimutatható, hogy 2018. január 1-jétől jelentősen és – egy kivétellel – folyamatosan csökken az érkezett 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. év I. félévében mérséklődött, ami a másodfokú perek vonatkozásában nyilvánvalóan késleltetve fog jelentkezni.

Az országos adatokkal való összevetés (fenti 2.) pont szerinti adatvizsgálat) fontosságát bizonyítja, hogy ebből láthatóvá válik, hogy nem helyi, vagy régiós, hanem országos tendenciáról van szó.

Ha emellett elvégeznénk a 3.) pontban vázolt, más ügyszakokkal való összemérésre irányuló adatvizsgálatot is, kiderülne, hogy az ez az országos tendencia nem csupán a munkaügyi pereket, hanem 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.

Az, hogy a perek számának csökkenése egy év eltelte után sem állt meg, csupán mérséklődött, mutatja, 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 ügyfélsegítő nap tapasztalatai pedig azt mutatták, hogy a jogi képviselő nélkül eljáró fél számára kötelező nyomtatványok kitöltése hosszadalmas, sok ügyfél számára segítség nélkül kivitelezhetetlen.

A *nemperes ügyek* körében szintén csökkenés mutatkozott 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.

Az ügyforgalom mellett az **időszerűségi adatok** azok, amelyek számbavétele 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. június 30.

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	71	31,00%	22,50%	12,7%	16,90%	11,3%	4,2%	1,4%
Gyulai KMB	35	54,3%	11,4%	11,4%	14,3%	2,9%	5,7%	-
Szegedi KMB	74	36,5%	17,6%	12,2%	20,3%	8,1%	4,1%	1,4%
Szolnoki KMB	128	37,5%	39,1%	5,5%	10,2%	4,7%	3,1%	-
Országosan	2213	34,4%	19,2%	17,5%	16,8%	7,6%	3,8%	1%

A törvényszékeken folyamatban maradt fellebbezett ügyek megoszlása
az eljárás időtartama szerint
2019. június 30.

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	10	90%	10%	-	-	-	-	-
Gyulai Tvsz	9	88,9%	11,1%	-	-	-	-	-
Szegedi Tvsz	6	100%	-	-	-	-	-	-
Szolnoki Tvsz	22	50%	40,9%	9,1%	-	-	-	-
Országosan	293	68,9%	22,2%	7,8%	1,0%	-	-	-

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 többi KMB adatai általában, illetve összességében 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. A Gyulai KMB adatai viszont egyértelműen, a Szegedi KMB-é összességében jobbak annál és 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 szintén Gyulán az időszerűségi adatok változatlanul kimagaslóak, de ebben az évben már Kecskeméten is és a Szegedi Törvényszék adatai is lényegesen jobbak az országos átlagnál. A Szolnoki Törvényszék továbbra is elmarad az országos átlagtól.

2019. I. félévében a Szolnoki KMB-n az időszerűségi mutatók javultak, az 1 éven túli ügyek mind a négy kategóriájában az országos átlag alá csökkent a folyamatban lévő ügyek aránya, ezzel szemben a Kecskeméti KMB adatai mind a négy kategóriában az országos átlagnál rosszabbak lettek. A Gyulai KMB-n a belső arányok változtak, de összességében még mindig jobbnak tekinthetők az időszerűségi adatok az országos átlagnál. A Szegedi KMB adatai a Kecskeméti KMB adataihoz hasonlóan mind a négy vizsgált kategóriában az országos szint alá estek. A Szolnoki Törvényszék mutatói még mindig összességében rosszabbak az országos átlagnál, a többi törvényszék időszerűségi 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.

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.

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 hamarabbi és hatékony megvalósítását, ehhez hogyan használja ki a feladatköréből adódó lehetőségeit. Ezért a továbbiakban ennek a kérdésnek a megválaszolására koncentrálok.

Mint ahogy korábban erre már utaltam, az Országos Bírósági Hivatal korábbi elnöke által ismertett stratégiai célok egymással szorosan összefüggtek és lényegében a Bszi. általános indoklásából is visszatükröződő azon jogalkotói szándékot szolgálták, hogy a bíróságok egységes jogalkalmazási gyakorlatot folytatva észszerű időn belül ítéلkezzenek.

Az OBH jelenlegi elnökének nyilatkozataiból kitűnő elképzelések is végső soron az előbbi, alaptörvényből levezethető célt szolgálják, több irányból támogatva azt.

Miután az ismert stratégiai 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.

Legsürgetőbb a Szervezeti és Működési Szabályzat és az ügyelosztási rend módosítása, amely tevékenység ugyan elnöki jogkörbe tartozik, de munkaügyi kollégiumvezetőként – erre

irányuló igény esetén – javaslataimmal szívesen támogatnám az igazgatási vezető e feladatának teljesítését.

Szintén a szervezeti keretek megteremtéséhez tartozik a munkaügyi kollégium ügyrendjének és munkatervének meghatározása. A Szegedi Ítéltábla SZMSZ-ének rendelkezései szerint az ügyrend tervezet előterjesztése a kollégiumvezető, elfogadása a kollégium, jóváhagyása pedig az elnök feladata. A munkaterv elkészítése a kollégiumvezető hatáskörébe tartozik.

2. Az emberi erőforrásokkal történő gazdálkodás

A szervezet működéséhez nyilvánvalóan elengedhetetlen a szükséges emberi tényező biztosítása. Annak korrekt felméréséhez, hogy mi a tényleges létszámgénye a munkaügyi ügyszaknak ítélőtáblai és törvényszéki szinten jó szolgálatot tehet az a **komplex adatvizsgálat**, amelyre a II. 6. d) pontban utaltam. Ilyen mélységű elemzésre természetesen nem mindig van szükség, de indokolt azt elvégezni a létszámszükséglet felülvizsgálatára előírt 2020. szeptember 30-i határidő előtt. Ebben az elemzésben kollégiumvezetőként aktívan közreműködnek.

Addig is ismerve, és tiszteletben tartva az OBH elnökének azon döntését, hogy a Szegedi Ítéltáblára két új álláshelyet biztosít, egy munkaügyi kollégiumvezetőit és egy munkaügyi előadó bírót szükséges lesz az ítélőtábla meglévő bíráiból a **tanács további tagjainak kiválasztása**.

Kollégiumvezetőként aktívan részt kívánok vállalnia az **ítélkező munkában**, hiszen a megoldandó jogkérdésekkel a felmerülő szakmai problémákkal elsősorban akkor találkozom, ha saját ügyeimen keresztül tapasztalom meg, mi okoz értelmezési problémát az ügyfeleknek, kollégáknak.

A törvényszékekről átvett ügyek feldolgozása és az ítélőtáblán eddig más ügyben dolgozó, de munkaügyi ügyek elbírálásra kijelölésben részesülő kollégákkal való tapasztalatcsere érdekében 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 egyelőre esetlegesen hiányzó munkaerő pótlására, másrészt pedig a törvényszéki bírák szakmai fejlődésére, illetve a törvényszéki és újonnan kijelölt ítélőtáblai munkaügyi bírók közötti tapasztalatcsere.

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. Ismereteim szerint azonban a Szegedi Ítéltábla új igazságügyi alkalmazotti álláshelyeket nem kapott egyelőre a munkaügyi tanács munkájának támogatására. A munkaügyi tanács tevékenységéhez kapcsolódó ügyviteli, és egyéb igazságügyi alkalmazottakra tartozó munkát belső források átcsoportosításával kell elvégeztetni.

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 bírói álláshelyet betöltő személy elhelyezésének szükségességéről van szó, ez a Szegedi Ítélőtáblán megfelelő körülmények között biztosítható. Az egyetlen újonnan felálló tanács munkájához – ismerve az ítélőtábla ügyforgalmi adatait is – rendelkezésre áll elegendő időtartamban tárgyaló.

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 ítélőtábla 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 ítélőtábla vonatkozásában merülhetnek fel teendői.

A Szegedi Ítélőtábla Szervezeti és Működési Szabályzatának 78. § (1) bekezdése nem ad tennivalót a kollégiumvezető részére az ügyelosztási rend előkészítésében, kollégiumvezetőként azonban ennek ellenére vállalnám, hogy javaslataimmal támogatom az ítélőtábla elnökét az ügyelosztási rend elkészítésében. Tekintettel arra, hogy a Szegedi Ítélőtáblán munkaügyi ügyszakban jelenleg egy tanács fog működni, nyilvánvalóan alapvetően garantálható az átlátható és kiszámítható ügykiosztás, odafigyelést a ténylegesen eljáró tanács tagok kijelölése, a tanács tagok 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. Végso soron az integritás növelésére hat ki a határozatok közérthető, alapos, logikus indokolásától 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.

5. Képzés

A bírák magas színvonalú és időszerű ítélkezésének alapvető biztosítéka a megfelelő képzés.

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 közreműködnék.

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

A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság közigazgatási és 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. Értelmszerűen 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

igénybevételét.

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.

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.

Az előbbi, lényegében informális keretek között zajló szakmai segítségnyújtáson túl **formális képzések** szervezése is szükséges. A Szegedi Ítélőtábla illetékességi területén működő közigazgatási és munkaügyi bíróságokon 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 Szegedi Tudományegyetem Közigazgatási Jogi Tanszéke részéről merült fel az igény arra, hogy közigazgatási bírák workshop keretében tájékoztassák az egyetemi hallgatókat a közigazgatási bíráskodásról. A rendezvény várhatóan 2020 áprilisában kerül megtartásra, annak sikere mintát adhat a Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékkal hasonló közös rendezvény szervezésére.

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 fordítanak 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** alaposabban megismerhessék, saját tapasztalatom szerint igénylik az ismételt elméleti és gyakorlati oktatást, annak ellenére is, hogy mindenki tudatában van annak, hogy a tényleges használat során fog végső soron rögzülni 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 ítélőtábla munkaügyi kollégiumvezetőjeként a kollégiumi ülések tartása mellett az egységes jogalkalmazás további eszközeként folyamatosan **figyelemmel kísérném** mind az elsőfokú, mind a másodfokú munkaügyi **ítélkezést** az ítélőtábla illetékességi területén. Így biztosítható, hogy az eltérő jogalkalmazás kiszűrhető legyen. Ezek észlelése esetén haladéktalanul felhívnám a kollégiumi tagok figyelmét rövid, tömör szakmai anyagok közzétételével, amelyekben bemutatásra kerülnének az ellentétes példák, megjelölve a helyes joggyakorlatot.

Meghatározott időnként **tematikusan is átvizsgálom** 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 ítélkezés figyelemmel kísérése során tapasztalt jó gyakorlatokra szintén felhívnám 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 ítélőtáblák munkaügyi kollégiumvezetőivel.

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

Szoros kapcsolatot alakítanék ki a Kúria munkaügyi bíráival is.

Mind a kúriai, illetve más ítélőtáblai 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 a 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 Ítélőtábla 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 Ítélőtábla Munkaügyi Kollégiumának működésével kapcsolatos terveimről leírtam, egymással kölcsönhatásban ebbe az irányba vezetnek. Ehhez kérem kollégáim és az OBH Elnökének támogatását.

Szeged, 2020. február 16.

Tisztelettel:


dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna

