

DOKTORI ÉRTEKEZÉS

Rúzs Molnár Krisztina:

**A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében,
különös tekintettel munkajogi szerepére**

Témavezető:
Dr. Hajdú József
tanszékvezető, egyetemi docens

Szeged, 2005

Rúzs Molnár Krisztina:

**A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében,
különös tekintettel munkajogi szerepére**

Kézirat lezárva: 2004. november

| | |
|---|-----------|
| Bevezetés | 1 |
| I. fejezet | |
| A mediáció a munkaügyi vitamegoldás rendszerében | 3 |
| Bevezetés | 3 |
| 1. Az alternatív vitamegoldás és a munkaügyi viták | 4 |
| 1. 1. A vitamegoldás jelentősége a kollektív munkajogban | 5 |
| 1. 2. A munkaügyi vita fogalma | 6 |
| 1. 2. 1. A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás elhatárolása | 9 |
| 1. 3. A munkaügyi viták megoldására irányuló eljárások csoportosítása | 11 |
| 1. 3. 1. Jogviták megoldására irányuló eljárások | 12 |
| 1. 3. 2. Érdekviták megoldására irányuló eljárások | 14 |
| 1. 4. Speciális, a munkajogban alkalmazott alternatív vitamegoldási eljárások | 17 |
| Összefoglalás | 18 |
| II. fejezet | |
| A mediáció elmélete | 20 |
| Bevezetés | 20 |
| 1. A mediáció története | 21 |
| 2. A mediációs eljárást befolyásoló körülmények | 24 |
| 2. 1. Preventív célú mediáció – a vita kiéleződése utáni mediáció | 24 |
| 2. 2. Önkéntes vagy kötelező | 27 |
| 2. 3. Beavatkozás | 28 |
| 2. 4. A mediátorok száma | 31 |
| 2. 5. A mediátorok képzettsége | 32 |
| 3. A mediáció összehasonlítása más vitamegoldási eljárásokkal | 33 |
| 3. 1. A mediáció és a polgári peres eljárás | 33 |
| 3. 2. A mediáció és a felek közti közvetlen tárgyalás | 38 |
| 4. A mediáció eredményessége | 41 |
| 5. Mediációs elméletek | 42 |
| Összefoglalás | 44 |
| III. fejezet | |
| A mediáció gyakorlata | 47 |
| Bevezetés | 47 |
| 1. Megközelítés a konfliktus oldaláról: a konfliktus anatómiája | 47 |
| 1. 1. A konfliktus eszkalációjának/kiteljesedésének lépései | 47 |
| 1. 2. A konfliktust kiváltó okok | 51 |
| 2. A mediáció menete | 51 |
| 2. 1. Megkeresés és szerződéskötés | 51 |
| 2. 2. Információgyűjtés | 52 |
| 2. 3. A vitás kérdések meghatározása, sorrend felállítása | 53 |
| 2. 4. Az egyes vitás kérdések megoldása | 54 |
| 2. 5. Áttekintés, egyezség, a megállapodás írott formába öntése | 55 |
| 2. 6. Végrehajtás | 55 |
| 2. 7. Az eljárás eredményessége | 56 |

| | |
|--|----|
| 3. A mediátor feladatai | 56 |
| 3. 1. Két mediátor az eljárásban | 60 |
| 4. A munkajogi mediáció sajátosságai | 61 |
| 4. 1. Mediáció egyéni (jog)vitákban | 61 |
| 4. 2. Mediáció kollektív munkaügyi vitákban | 62 |
| 4. 3. A munkahelyi mediáció eredményességének feltételei | 64 |
| Összefoglalás | 65 |

IV. fejezet

A munkajogi békés vitarendezés története Magyarországon a rendszerváltozásig 66

| | |
|--|----|
| Bevezetés | 66 |
| 1. 1840-1919 | 67 |
| 1. 1. Munkaügyi viták kezelése az egyéni munkajogban | 68 |
| 1. 2. Munkaügyi viták kezelése a kollektív munkajogban | 72 |
| 2. A két világháború közötti időszak | 73 |
| 2. 1. Munkaügyi viták kezelése az egyéni munkajogban | 74 |
| 2. 2. Munkaügyi viták kezelése a kollektív munkajogban | 76 |
| 3. A második világháborút követő időszak 1992-ig | 77 |
| 3. 1. Munkaügyi viták kezelése az egyéni munkajogban | 79 |
| 3. 2. Munkaügyi viták kezelése a kollektív munkajogban | 83 |
| Összefoglalás | 86 |

V. fejezet

A mediáció típusú vitarendezés fejlődése Magyarországon az 1992. évi XXII. tv. hatályba lépése után 89

| | |
|--|-----|
| Bevezetés | 89 |
| 1. A jelenleg hatályos 1992. évi XXII. törvény | 90 |
| 1. 1. Érdekviták | 91 |
| 1. 1. 1. A kollektív érdekviták rendezéséről szóló fejezet szabályaival szemben megfogalmazott kritikai észrevételek | 92 |
| 1. 1. 2. Kritikai észrevételek a közvetítés kapcsán | 92 |
| 1. 1. 3. Kritikai észrevételek a döntőbíráskodás kapcsán | 94 |
| 1. 2. Jogviták | 96 |
| 1. 2. 1. A kollektív jogviták rendezéséről szóló fejezet szabályaival szemben megfogalmazott kritikai észrevételek | 98 |
| 2. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) | 101 |
| 2. 1. Az előzmények dióhéjban | 101 |

| | |
|---|------------|
| 2. 2. Az MKDSZ szervezete, működése | 103 |
| 2. 3. Az MKDSZ eljárása | 104 |
| 2. 4. Az MKDSZ működésének értékelése | 107 |
| 3. A 2002. évi LV. törvény a közvetítésről | 110 |
| 3. 1. A közvetítésről szóló önálló törvényi szabályozás | 111 |
| 3. 2. A közvetítésről szóló törvénnyel szemben megfogalmazott kritikai észrevételek | 114 |
| 3. 3. A közvetítésről szóló törvény és a hatályos Mt. viszonya | 118 |
| Összefoglalás | 121 |
| VI. fejezet | |
| A mediáció helye az alternatív vitamegoldás rendszerében | 124 |
| Bevezetés | 124 |
| 1. Az alternatív vitamegoldás fogalma általában | 124 |
| 1. 1. A peres eljárással szemben megfogalmazható kritikák | 125 |
| 1. 2. Az alternatív vitamegoldás filozófiája, jellemzői | 126 |
| 1. 2. 1. Az alternatív vitamegoldás előnyei | 128 |
| 1. 2. 2. Az alternatív vitamegoldás hátrányai | 130 |
| 2. Az alternatív vitamegoldás rendszere | 131 |
| Összefoglalás | 146 |
| VII. fejezet | |
| A mediáció jövője: szerepe és lehetőségei a munkajogban | 147 |
| Bevezetés | 147 |
| 1. Munkajogi változások a globalizáció hatására | 147 |
| 2. A mediáció új dimenziója, lehetőségei a munkajogi vitarendezésben | 150 |
| 2. 1. A mediáció értéke az egyéni munkaviszonyban | 150 |
| 2. 2. A mediáció értékei a kollektív munkajogban | 151 |
| 3. Mediáció a munkaügyi eljárásokban | 152 |
| 4. A mediáció várható terjedése | 160 |
| 4. 1. A mediáció várható magyarországi alkalmazása kollektív viták esetén | 160 |
| 4. 2. A mediáció magyarországi terjedése egyéni jogviták esetén | 162 |
| Összefoglalás | 163 |
| Összefoglalás | 165 |
| Függelék | 169 |
| Felhasznált irodalom | 173 |

Bevezetés

Míg a tárgyalás és a bíróság előtti peres eljárás lehetőségei és korlátai az utóbbi időben több figyelmet kaptak, addig a mediációról, erről az intézményesített formájában aránylag későn, a kollektív érdekviták területén megjelent jogintézményről, a magyar munkajogban betöltött és betöltendő szerepéről kevés elemzés olvasható. A munkajogban különösen igaz, hogy a békés vitarendezés fontossága elsődleges, s ez az abszolút pozitívum kellően inspiráló ahhoz, hogy az ennek körébe tartozó alapeljárást, a mediációt a dolgozat témájául válasszam.

A mediáció, vagy ahogyan sokszor olvashatjuk magyar fordításban: a közvetítés a magyar munkajogban új jogintézményként jelent meg az 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve (Mt.) hatályba lépésekor, hiszen korábban ilyen elnevezésű jogintézménnyel nem találkozhattunk a magyar munkajogi jogszabályokban.

Annak ellenére, hogy a rendszerváltás utáni magyar munkajogi szabályozás már 1992. július 1-je óta tartalmaz rendelkezést a közvetítésről és döntőbíráskodásról, a jogszabály nem határozza meg közelebbről az ilyen vitarendezési módszerek tartalmát, és a magyar nyelvű szakirodalom is korlátozottan szól az alternatív vitarendezés, illetve annak egyes formái eredetére, szerepére, alkalmazhatóságára, stb. vonatkozóan. Ezt a hiányt kívánja részben pótolni ez a dolgozat azzal, hogy e vitarendezési formák közül a *munkajogi mediációt* állítja vizsgálódásának középpontjába.

A dolgozat célzatosan csak a versenyszféra munkajoga körébe tartozó kérdéseket elemzi a vitarendezés kapcsán, az állam, mint munkáltató által irányított közszféra kapcsolatainak vitarendezési lehetőségei nem képezik a dolgozat tárgyát. Érdemes megemlíteni, hogy a mediáció alkalmazása ebben a szférában is eredményesnek mutatkozik, de a dolgozat keretei nem adnak módot arra, hogy e jogviszonyok specialitásait a vitarendezéssel összefüggésben elemezzük.

A mediációt mint vitarendezési formát alapvetően munkajogi, ezen belül eljárásjogi oldalról közelíttem meg, a munkajogi viták anyagi jogi kérdései nem képezik részletes elemzés tárgyát.

Mivel a munkaügyi viták rendezésének jelenlegi intézményei minden ország jogrendszerében szerves fejlődés következményeként alakult ki, ezért hitelesen csak az adott ország munkajogi fejlődésének teljes vizsgálatával tárható fel. Ez a történeti előzmények feldolgozása mellett a jog- és érdekviták megoldására irányuló eljárások komplex (komplementer) rendszerére is ki kell, hogy terjedjen. Emiatt a nemzetközi összehasonlító elemzés túlterjeszkedne egy doktori értekezés keretein, így a magyar történeti gyökereket, a hatályos szabályozást és az ehhez kapcsolódó gyakorlatot, valamint a mediáció általános rendszertani összefüggéseit vizsgálom.

Már a mediáció kérdésének tanulmányozása kezdetén számos kérdés vetődik fel: a munkajogban valóban csak érdekviták megoldására lehet eredményesen alkalmazni? Valóban elégséges a mediációról az Mt-ben található szabályozás a hatékony használatára?

A mediációt feldolgozó szakirodalom feldolgozása során kitűnik, hogy ez az eljárás nem kizárólagosan munkaügyi viták megoldására jött létre. Ebből adódóan rögtön felvetődik a kérdés, hogy ha más jogághoz, jogterülethez tartozó viták megoldására is lehet alkalmazni, meghatározhatók-e olyan jellemzők, amelyek csak a munkaügyi vitákra vonatkoznak.

Végül érdemes választ keresni arra, hogy milyen tényezők/körülmények befolyásolhatják a mediáció hatékony alkalmazását.

A dolgozat ezekre a kérdésekre keres választ, és hét fejezetben járja körül és foglalja össze a mediációra, illetve a munkaügyi mediációra vonatkozó kérdéskört.

Mivel a dolgozat szűkebb témája kifejezetten a munkajogra fókuszál, ezért szükséges mediáció *munkajogban* elfoglalt helyének és szerepének meghatározására, valamint tisztázzuk az ezzel kapcsolatban felmerülő alapkérdéseket és alapfogalmakat. Erre az első fejezetben kerül sor.

A *második és harmadik fejezet* a mediáció elméleti, illetve gyakorlati hátterét foglalja össze. A második fejezet kitér a különböző mediációs elméletekre, és rámutat azokra az alapvető elméleti problémákra, amelyek a mediáció alkalmazását és megítélését nagyban meghatározzák.

A mediáció gyakorlatával foglalkozó harmadik fejezet egyrészt bemutatja magát az eljárást (annak menetét), és elhatárolási kérdésekkel foglalkozik, hogy egyértelmű legyen a különbség az egyes vitamegoldási alapformák és a mediáció között.

A *negyedik fejezet* arra vállalkozik, hogy a mediáció-típusú vitarendezés csíráit kutatva bemutassa, hogy a magyar munkajog történetében milyen békés vitarendezési formák voltak ismertek egészen a jelenleg hatályban lévő 1992. évi Munka Törvénykönyv (Mt.) kihirdetéséig. A fejezet azt vizsgálja, hogy a mediáció szellemisége felbukkan-e, s ha igen, milyen formákban jelenik meg a hatályos Mt-t megelőző szabályozásban. A dolgozat történeti része egyrészt jogszabályok összehasonlításán alapul, illetve munkajoggal foglalkozó szerzők elemzéseinek felhasználásával készült

Az *ötödik fejezet* az 1992. július 1-től alkalmazandó Mt. kollektív vitarendezésre vonatkozó szabályait elemzi és mutatja be, kitér a 2002. évi LV. törvényre is, amely a munkaügyi jogviták során is lehetővé teszi a mediáció igénybe vételét. Mivel a munkaügyi jogviták intézésére bizonyos körben az általánostól eltérő szabályok vonatkoznak, szólunk az 1952. évi III. tv. (Polgári Perrendtartás) e kérdéskört érintő szabályairól is.

Az ötödik fejezet értelemszerűen a témával kapcsolatos hatályos joganyagot dolgozza fel, illetve a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat által rendelkezésre bocsátott statisztikákat vette alapul.

A *hatodik fejezet* tisztázza a mediáció helyét az ún. „alternatív vitamegoldás” komplex, jogágak fölött átívelő rendszerében; ami egyben kapcsolatot is teremt az egyes jogterületek között.

Az *utolsó, hetedik fejezet* célja, hogy előre vetítse a mediációnak a jövőben, a munkajogban elfoglalható helyét, választ keressen arra, hogy a globalizáció által inspirált munkajogi jogszabályváltozások mellett a mediáció alkalmas-e a munkajog alanyainak a védelmére.

A témához kapcsolódóan az interneten rendkívül sok értékes információ található, amelyek egy része szintén a dolgozat forrásanyaga lett.

A dolgozat témájánál fogva határterületet jelent, s bár következetesen képviseli a jogi (munkajogi és eljárásjogi) szemléletmódot, bizonyos jelenségek alátámasztására a szükséges mértékben közgazdasági, illetve pszichológiai (konfliktuskezeléssel foglalkozó) forrásokra is támaszkodik.

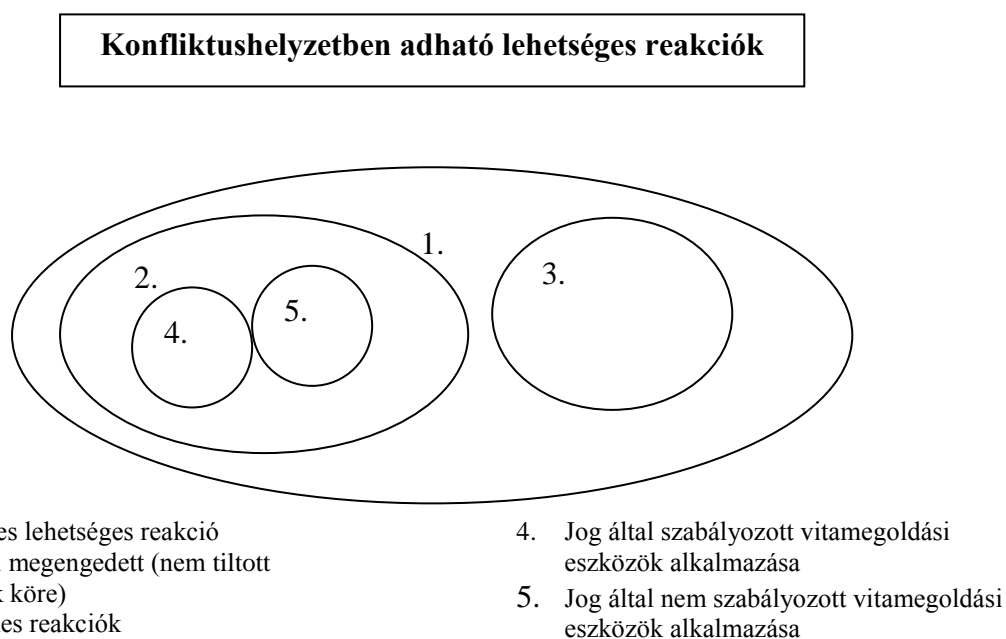
I. fejezet

A mediáció a munkaügyi vitamegoldás rendszerében

Bevezetés

Amikor a mediációt, mint vitamegoldási módszert vizsgáljuk, először célszerű meghatározni, hogy a vitára adható reakciók közül ez a megoldási forma milyen nagyobb egységbe illeszkedik. Két konfliktusban álló fél lehetséges reakcióit a következőképpen csoportosíthatjuk (1. ábra).

1. ábra



Forrás: a dolgozat szerzőjének összeállítása

Ha egy adott konfliktushelyzetben adható összes lehetséges reakciót tekintjük, azok alapvetően két csoportba sorolhatók: a jog által nem tiltott, és a jogon kívüli, a jog által nem megengedett reakciók körébe. Az előbbi kategóriába tartozik, pl. konfliktuskerülő magatartás, míg az utóbbira lehet példa a jogellenes sztrájk, a nyílt erőszak formái, stb.

Azok a reakciók, amelyeket a jog nem tilt, lehetnek kifejezetten szabályozott vitamegoldási eszközök, mint pl. a bírósági peres eljárás, a választott bírászkodás, a közvetítés, stb.; illetve lehetnek olyanok, amelyeket a jog nem szabályoz, mint pl. a facilitálás, tényfeltárás, szakértői konzultáció, stb. A jog által szabályozott és nem szabályozott vitamegoldási eszközök halmaza azonban érinti egymást, s az érintési pontot a tárgyalás jelenti. Bár ez a vitamegoldási forma alapvetően nem szabályozott, mégis vannak olyan speciális megjelenési formái, amelyre a jog bizonyos útmutatásokat rendel, mint pl. a kollektív tárgyalások esetében. Ebben a rendszerben a mediáció a jog által megengedett reakciók halmazába tartozik, s bizonyos jogterületeken vannak a jog által kifejezetten szabályozott, de lehetnek expressis verbis nem szabályozott megjelenési formái is.

A mediáció *munkajogi* kapcsolódási pontjainak vizsgálata rendkívül érdekes kérdés. A munkajogi vitarendezés során azonban a kollektív jogviszonyok sajátosságainak köszönhetően olyan kérdések merülnek fel, amelyek más jogterületen nem, ezért szükségesnek mutatkozik néhány fogalom, mint pl. a munkaügyi vita, a munkaügyi vitamegoldási eljárás meghatározása és az ezzel kapcsolatos elhatárolási kérdések rendezése. Ezt követően kerülhet sor a munkaügyi vitamegoldási eljárások rendszerének áttekintésére, amelyben természetesen megtaláljuk a mediációt is.

1. Az alternatív vitamegoldás és a munkaügyi viták

Ha a viták előfordulásának a munkajog körére szűkített területét vizsgáljuk, az 1. ábrán (3. o.) látható felosztás alapján azt mondhatjuk, hogy mind az egyéni, mind a kollektív munkajogban léteznek a munkaügyi viták rendezésének a jog által nem tiltott, illetve a jog által nem megengedett formái. A dolgozatban az előbbi csoportba tartozó, ezek közül is elsősorban a *jog által szabályozott* eljárásokra koncentrálnak. (Meg kell azonban jegyezni, hogy egyes szabályozott eljárások, pl. a mediáció esetén felmerül az a kérdés, hogy egyáltalán szükséges-e a jogszabályi szintű szabályozás, illetve ha igen, akkor milyen részletességgel indokolt a munkajog körében az ilyen eljárások szabályozása. Erre a kérdésre az ötödik fejezetben térünk vissza tüzetesebben, amikor a hatályos magyar szabályozást tekintjük át.)

A munkajogban a kollektív jogviszonyok elismerése miatt a viták speciális dogmatikai felosztása alakult ki, az *egyéni – kollektív*, illetve a *jogvita – érdekvita* elkülönítés. Ezek fogalmi elemeinek meghatározása alapvető a vitamegoldási eljárások szempontjából, mert a vita jellege, típusa határozza meg, hogy feloldására melyik eljárás vehető igénybe.

A *munkaügyi viták* csoportosításához Kiss György munkájának segítségével előbb meghatározzuk, hogy melyek a „vita”, majd a „munkaügyi vita” fogalmi elemei, majd meghatározzuk a *jogvita* és az *érdekvita* fogalmát.

A munkaügyi vita és a megoldására irányuló eljárás sokszor nagyon nehezen különíthető el egymástól. Ezért szükséges, hogy először a munkaügyi vita fogalmából kiindulva elhatároljuk egymástól az anyagi jogi kérdéskörbe tartozó *munkaügyi vitát* és az ennek megoldására irányuló *vitamegoldási eljárást*.

Az egyes országokban a munkaügyi viták intézésének igen változatos formái léteznek, így egy modellt sem lehet a munkaügyi vitamegoldás uralkodó rendszereként leírni. Nagyon is változatos eljárásrendszerek alakultak ki, ahol a vitarendezés alternatívnak tekintett módszerei régebbi múltra tekintenek vissza, mint az alternatív vitamegoldás XX. századi újragondolása. Ugyanakkor az alternatív vitamegoldási rendszer (AVR)¹ körébe tartozó technikák újrafelfedezése kétségtelenül hatással volt a munkaügyi viták vonatkozásában is, tudatosabbá téve az egyes technikák alkalmazását, és több országban, pl. Magyarországon ennek hatására jelenhettek meg a döntőbíráskodás és a közvetítés intézményei az 1992. évi Munka Törvénykönyvében. (Bővebben ld. erről az ötödik fejezetet.) Fontos hangsúlyozni, hogy ha egyes országokat vizsgálunk, a munkaügyi viták kétféle természete miatt (jog- illetve érdekvita) a vitamegoldás (illetve alternatív vitamegoldás) rendszerét a munkajog területén

¹ Az alternatív vitamegoldás rendszerével, a mediációnak ebben elfoglalt helyéről a dolgozat hatodik fejezete foglalkozik részletesen.

csakis a jog- és érdekviták elintézési fórumainak *egységében* lehet vizsgálni, hiszen azok koherens rendszert alkotnak.

Az AVR mozgalom annyiban hatott a kollektív munkaügyi vitarendezésre, hogy árnyaltabbá, sokszínűbbé, tudatosabbá tette egyes vitamegoldási formák alkalmazását, újabb módszereket hozzáadva a korábban alkalmazottakhoz, ugyanakkor bizonyos alternatív vitamegoldási formák is megjelentek az egyéni munkaügyi jogviták megoldási lehetőségei között. Tehát az a tendencia, hogy az érdekviták feloldására kialakult eljárásokat jogvitákban, sőt egyéni jogvitákban is alkalmazzák, a kontinentális jogrendszerrel rendelkező országokban a munkajog területén is újabb keletű. Az angolszász országokban egyes alternatív vitamegoldási formáknak (pl. az egyeztetésnek és a döntőbíráskodásnak) régebbi hagyományai vannak.²

1. 1. A vitamegoldás jelentősége a kollektív munkajogban

A *munkajogban* előforduló viták megoldásában az "alternativitás" történeti hagyományok miatt kicsit eltérő színezetet kap a többi jogterülethez képest. Ennek fő oka a munkajogon belüli kollektív jogintézmények megkülönböztetése, ami máshol nem ismert. (Ennek történeti okaira az alábbiakban csak összefoglalásszerűen térünk ki. A magyar munkajogi vitarendezés fejlődésének részletes történeti áttekintését a negyedik fejezet tartalmazza.)

Általában azt lehet mondani, hogy a kollektív jogviszonyok megjelenése és elismerése jelentette a fordulópontot nemcsak a munkajog fejlődése, hanem egyben a különböző típusú viták megjelenése és megoldásukra kialakult eljárások szempontjából is.

A kollektív jogviszonyok társadalmi jelentőségére rámutatva hangsúlyozni kell, hogy a munkajog konszolidációja előtt sokszor (a szó szoros értelmében vett) harci cselekmények uralták ezt a területet, ami a munkavállalókra és a munkáltatókra egyaránt káros következményekkel járt, s nem kevésbé az államra, végletes társadalmi kihatásai miatt.³ A harci cselekmények megfékezésére a közhatalom igénybevétele helyett, úgy tűnt, békés eszközök is rendelkezésre állnak a munkabéke, illetve a társadalmi és gazdasági egyensúly megőrzésére. Az állam elismerte a koalíciós szabadságot, a kollektív megállapodások érvényességét, vagyis a felek számára kollektív szinten is adottá vált az önrendelkezési jog gyakorlása. Társadalmi kényszer hatására – a fennálló jogrend békéjének megőrzése érdekében – az állam a felek magánautonómiája körébe tartozónak ismert el bizonyos témakörök szabályozását. Ez párhuzamosan a saját döntési (szabályozási) jogosultságának korlátozását is jelentette.⁴

Ez az elismerés rendkívüli jelentőséggel bírt, és kifejezésre juttatta azt, hogy „minden jogrendnek az egyik legfontosabb célja, hogy a kényszerhez és az erőszakhoz való visszatérést a saját érvényességi körén belül megakadályozza, azaz az érdekellentéteket ne anarchikus eszközökkel oldja fel.”⁵

² Fridman, G. H. L., *The Modern Law of Employment*. London: Stevens, 1963. 839. o.

³ Weltner Andor: *A munkaügyi viták fajtái és elintézésük módja* Jogtudományi Közlöny 1959. július-augusztus 393-401. o.

⁴ Vö. Kiss Gy. 2000 i.m. 271. o. 445-446. o.

⁵ Kiss Gy. 2000. 445. o.

A kollektív munkajog szereplőinek tehát módjában állt egy normatív tartalommal is bíró megállapodás létrehozása. Az állam, a munkáltatói és munkavállalói koalíciók számára ez a helyzet, még ha nyugvópontot nem is, de egy fajta egyensúlyi állapotot hozott létre, ahol az egyensúly megtalálásában a vitarendezés intézményeire (technikáira) komoly feladat hárult.⁶ A vitarendezési intézmények arra kínáltak megoldást, hogy egy munkaügyi vitát hatékonyan és eredményesen oldjanak meg, és különböztek attól, amiket más jogi megoldások lehetővé tettek. E jogintézmények küldetése egyszerűen az, hogy a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviseletet ellátó szervezetek képviselői között új lehetőségek felfedezését segítse elő, hogy megújítsák azt az autonóm és önkéntes bilaterális tárgyalást, amelyet egy kollektív munkaügyi vita megjelenése szakított meg.⁷ A békés megoldások ezután kulcsszerepet kaptak mind a megállapodások tartalmának megállapításában, mind a megállapodásból eredő viták elsimításában.⁸ A létrehozandó, meghatározott alanyi körre normatív erővel bíró kollektív szerződések *tárgyalása során* a felek között felmerülő nézeteltérések kezelésére azok természeténél fogva nem lehetett az (egyébként békés) bírósági eljárást igénybe venni. Az ilyen jellegű viták meghatározó társadalmi és gazdasági jelentősége szükségessé tette nemcsak a kollektív érdekviták, hanem az ilyen viták megoldására kialakult intézmények létjogosultságának elismerését is.

1. 2. A munkaügyi vita fogalma

Ahhoz, hogy a munkaügyi viták megoldási módszereit szemügyre vegyük, először egy fogalom-meghatározással kell kezdenünk. Meg kell jelölni, hogy mi tartozik a *vita*, mint általános élethelyzet fogalomkörébe, illetve a fenti fogalomhoz képest mi tekinthető *munkaügyi vitának*, ami speciális élethelyzetben felmerülő vitás helyzetek gyűjtőneve, s amelyen belül további csoportokat különítünk el.

A *viták* és a *munkaügyi viták* köre – elsősorban tárgyuk sokféleségénél fogva – nem határolható be, ezért inkább fogalmi jegyeik katalógusa adható meg. Ilyen módon e két fogalom kereteinek meghatározására Kiss György vállalkozott, aki a **vitává** minősítés következő kritériumrendszerét adta meg: **1. a vita potenciális alanyai közötti kapcsolat léte; 2. az álláspontok különbözősége; 3. a felek közötti információcsere**, amikor az információt kapó fél is a másik fél tudomására hozza az információ tartalmával ellentétes álláspontját.⁹ Ezek közül az *álláspontok különbözősége* adja a vita kiindulási pontját. A felek eltérő álláspontja korábban, egymásra tekintet nélkül, előzetes információcsere hiányában is kialakulhat, ez a fogalmi elem még nem feltételezi, hogy a felek között kapcsolatfelvételre kerüljön sor. A vitává minősítéshez azonban szükséges, hogy ezek az eltérő álláspontok felszínre kerüljenek, ezeket *egymás tudomására hozzák*. A *felek közötti kapcsolatot*, a vita harmadik fogalmi elemét Kiss György szerint tágan kell értelmezni, amely az esetek

⁶ Kiss Gy. 2000 i.m. 282. o.

⁷ Dal-Ré, Fernando Valdes: *Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration in the European Union Countries* http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/dis_res_synth.pdf (2002)

⁸ Ld. még Dispute Prevention and Resolution <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/dialogue/themes/ds.htm>

⁹ Kiss György: *Munkajog* Osiris Kiadó Budapest 2000. 259. o.

többségében az ellentétes nézetek kölcsönös kifejezésre juttatásával jön létre, de természetesen nem kizárt, hogy a vitában állók között ezt megelőzően is létezzen.¹⁰

Ehhez képest a *munkaügyi vita* specialitása abban ragadható meg, hogy a vita fogalmi elemein túl itt **a)** ismérvként jelentkezik a vitás felek közötti **munkavállalói és munkáltatói pozícionáltság**, valamint **b) az alanyok közötti kapcsolatot egy alapviszony határozza meg**.

Tehát **munkaügyi vitában** a vita alanyai közötti kapcsolat meghatározott, hiszen adott a felek között egy alapviszony, amiben mint munkáltató és mint munkavállaló vesznek részt (1.). A különböző álláspontok (2.), valamint ezek *kölcsönös* kifejezésre juttatása (3.) értelemszerűen a munkaügyi vitának is fogalmi eleme.

Az alapviszony egyéni viták esetén munkajogviszony; kollektív viták esetén nem mindig jelenik meg jogviszony formában, csak kollektív jogvitáknál, amelyet a kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás teremt meg. Kollektív érdekviták esetén „vagy az egyik fél jogszabályban, illetve egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített kötelessége indukálhatja a konfliktust [...], vagy csupán a felek jogszabályon alapuló együttélése.”¹¹

A munkaügyi viták csoportosításának hagyományos rendszere az *egyéni* és *kollektív*, valamint a *jog- és érdekviták* elkülönítése, bár említést érdemel, hogy nem minden ország munkajogában található meg ez a felosztás, s ahol létezik, ott sem egyenlő súllyal jelennek meg az egyes csoportok. Az *egyéni* és *kollektív viták* elkülönítésekor az elhatárolás alapja az, hogy dominánsan az egyéni munkavállalói jogok és kötelezettségek jelennek-e meg a vitában (ekkor egyéni), vagy a kollektív jogok és kötelezettségek meghatározók és ehhez képest háttérbe szorulnak, irrelevánsak az egyéni munkavállalót megillető jogok és kötelezettségek (kollektív).¹²

A *jog- és érdekviták*¹³ megkülönböztetésekor az a tényező bír jelentőséggel, hogy van-e a felek jogait illetve kötelezettségeit megállapító szabályozás (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, munkaszerződés, stb.), amelynek érvényesülését (vagy nem érvényesülését) a vitában állók egyike sérelmezi. Ha létezik, akkor jogvitáról beszélünk. Ha még nem létezik olyan szabályozás, ami meghatározza a felek magatartását, hanem a vita célja éppen egy ilyen szabály létrehozása, vagy a meglévő rendelkezések, akkor érdekvitának tekintjük. Ha a felek (pl. kollektív szerződéses) megállapodása létrejött, az ebből fakadó viták már jogvitának minősülnek, amelyek bírósági úton kikényszeríthetők.

Mind a jogviták, mind az érdekviták lehetnek egyéni és kollektív természetűek is.

A munkaügyi viták és a jogviták eddigiekben ismertetett fogalmi ismérveit összegezve a *munkaügyi jogviták* fogalmi jegyei teljességében a következőként adhatók meg:

1. A felek közötti meghatározott kapcsolat, alapviszony, mégpedig munkajogviszony, amiben a felek munkáltatói és munkavállalói pozíciójukban jelennek meg;

¹⁰ Kiss Gy. *A munkaügyi konfliktusok...* Kandidátusi értekezés 61-62. o.

¹¹ Kiss Gy. 2000 i.m. 260. o.

¹² Ld. még Prugberger Tamás: *A kollektív munkaügyi viták intézése Magyar Jog 1999/4. szám 223-229.o., Rácz Zoltán: A munkajogi viták megoldásának rendszerei eljárási szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra* doktori értekezés Miskolc, 2003 II. fejezet

¹³ Weltner Andor: *A munkaügyi viták fajai és elintézésük módja* Jogtudományi Közlöny 1959. 7-8. sz.

2. A felek e minőségükben különböző álláspontokat képviselnek, amely álláspontok valamely, számukra jogot vagy kötelezettséget előzetesen megállapító szabály érvényesülésére vagy nem érvényesülésére vonatkoznak;
3. E nézeteket egymásnak kölcsönösen kifejezésre juttatják.

A *munkaügyi érdekviták* a munkaügyi jogvitákhoz képest az első két fogalmi elemben térnek el: 1. bár a felek kapcsolata meghatározott egy alapviszony által, az *kollektív érdekviták* esetében nem a pusztán munkajogviszony, hanem az arra ráépülő kollektív viszony (nyilvánvaló, hogy a kollektív viszony feltételezi, hogy a szakszervezet tagjai munkaviszonyban állnak); 2. a munkáltatói és munkavállalói oldal álláspontja egy eddig nem szabályozott tárgykörre vonatkozik. A harmadik fogalmi elem, az álláspontok egymásnak történő kifejezésre juttatása, megegyezik.

Kiss György a *kollektív jogvitákat* és az *érdekvitákat* összevetve a munkavállalói oldal szándékának időbeli irányultsága szempontjából is megfogalmaz egy elkülönítést: a munkáltató döntésének meghozatala utáni vitákat lehet jogvitának tekinteni, mivel az egy már meghozott döntéshez kapcsolódik, míg a döntés előtti viták érdekvitának minősíthetők, és cél a döntés jövőbeli megváltoztatása.¹⁴ Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy a vita jogvitákra és érdekvitákra való felosztása szempontjából nem a szubjektív megítélés, hanem az objektív helyzet az irányadó: ha a kérdést jogszabály rendezi, az jogvitának minősül abban az esetben is, ha a felek azt érdekvitának tekintik.

Különleges természete miatt külön említést érdemel az *egyéni érdekviták* csoportja. Egyéni jellegéből következően itt egy munkavállaló és a munkáltató között keletkezik munkaügyi vita. A felek kapcsolatát a munkaviszony, mint alapjogviszony határozza meg, de a vita tárgya, a nézetkülönbségre okot adó tárgykör nem szabályozott, és erre vonatkozó eltérő nézeteiket fogalmazzák meg egymásnak. Ennek a kategóriának az adja a különlegességét, hogy a munkaviszonyban a munkavállaló és a munkáltató alá-fölérendeltségi helyzete miatt a munkavállaló egyedül elvileg kevés eséllyel próbálkozhat azzal, hogy munkáltatójával szemben érdekeit sikeresen érvényesítse. Ennek ellenére a gyakorlatban számos ilyen esettel lehet találkozni,¹⁵ és vannak szerzők, akik elméleti szempontból is figyelmet szentelnek az egyéni érdekviták kérdéskörének, kiemelve a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésekkel szembeni munkavállalói fellépés lehetőségét.¹⁶ Egyes szerzők szerint az egyéni érdekviták „nem bírnak jelentőséggel”¹⁷.

Véleményem szerint az esetek döntő többségében valóban a munkáltató domináns pozíciója határozza meg az egyéni érdekviták kimenetelét. Azonban mégsem szabad kizárni annak a lehetőségét, hogy speciális képzettségénél fogva a munkavállaló, pl. egy kis vagy közepes vállalatnál egyéni érdekvitában közel egyenrangú tárgyalópartner legyen.

¹⁴ Kiss Gy. 2000 i.m. 262.o.

¹⁵ Tóth Ferenc: *Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogyan a munkavállalók látják* <http://www.konfoderaciok.hu/2/2.3/mkonflikt.pdf> 143-144.o.

¹⁶ Weltner Andor: „Egy munkajogi eset margójára” Hozzászólás a Magyar Jog 1959. évi 12. számában a fenti címen megjelent cikkhez Magyar Jog 1960. március 34. o., Kiss György: *A munkajogi konfliktusok és feloldási rendszerük alapkérdései* Kandidátusi értekezés Pécs, 1985 93-106. o.

¹⁷ Rácz Zoltán 2003 12. o.

A munkaügyi jog- és érdekviták eltérő természetük miatt tehát más-más vitamegoldási eljárások kidolgozását kívánták meg. Ezek a megoldások általában minden ország munkajogában kialakultak, függetlenül attól, hogy megjelenik-e a kétféle vitatípus *elméleti* elkülönítése. Az egyes országok kollektív munkajogának fejlődése, politikai és kulturális hagyományai határozzák meg, hogy melyik országban pontosan milyen módszerek terjedtek el a munkajog körébe tartozó viták feloldására.

Ugyanakkor a munkaügyi viták tipizálása segítséget nyújt abban, hogy a különféle természetű vitákat elméleti síkon meg lehessen egymástól különböztetni, mert – az előbb leírtakból következően – általában a vita típusa határozza meg azt a vitarendezési eljárást, amelyet orvoslására alkalmazni kell vagy lehet. A fogalmi meghatározás továbbá könnyebbé teheti annak megítélését is, hogy a munkaügyi érdekviták megoldására kialakult intézmények használhatók-e, s ha igen, mennyiben használhatók jogviták esetén felmerülő konfliktusokra.

A munkaügyi viták rendszerezésének egyik célja az, hogy elkülönítse azoktól a vitáktól, amelyek nem rendelkeznek jogi, illetve kifejezetten munkajogi relevanciával.

1. 2. 1. A munkaügyi vita és a munkaügyi eljárás elhatárolása

E dolgozat bevezetőjében is jeleztük, hogy a dolgozat a munkaügyi viták eljárási megközelítésére helyezi a hangsúlyt. A munkaügyi viták és a vitamegoldási eljárások elkülönítése ezért fontos feladat. Ebben az alponban ezt a kérdéskört járjuk körül. Először meghatározzuk a munkaügyi vita fogalmának határait: mi az a pont, ami még belül, illetve ami már kívül esik ezen, majd megpróbáljuk meghatározni a munkaügyi vitamegoldási eljárás fogalmát. Erre a pontos fogalmi elkülönítésre azért van szükség, mert a munkaügyi vita (előző pontban leírt) harmadik fogalmi eleme, az ellentétes álláspontok kölcsönös kifejezésre juttatása és a vita megoldására irányuló eljárás elkülönítése nem minden esetben egyértelmű.

Amikor a munkaügyi vitákat feloldó eljárástípusokról és eljárásokról beszélünk, nagyon fontos hangsúlyozni, hogy maga a vita feloldására irányuló eljárás független attól a korábban kialakult vitától, amelynek a megoldására igénybe veszik. Bár a vita és megoldásának formája nyilvánvalóan összefüggnek és kölcsönhatásban vannak egymással, mégis létezik a vita kiindulópontját jelentő alapjogviszony, amelytől az annak feloldását célzó eljárás elkülönül.¹⁸

A munkaügyi vita fogalmi elemeiből kiindulva azt mondhatjuk, hogy az ellentétes álláspontok kölcsönös kifejezésre juttatása azzal valósul meg, hogy az egyik fél kifejezi egy adott kérdés tekintetében a véleményét (ami történhet szóban, írásban és ráutaló magatartással is), s ezt követően a másik fél ugyancsak szóban, írásban vagy ráutaló magatartással kifejezésre juttatja azt, hogy ezzel nem ért egyet. Véleményem szerint az álláspontok cseréje (tehát amikor mindkét félnek világossá válik a nézetek különbsége) akkor következik be, amikor a véleményét először kifejtő fél *megértette*, hogy a közlése tárgyára vonatkozóan a másik fél véleménye eltér az övétől. Tehát nem elegendő a pusztá közlés (ráutaló magatartás), hanem a megértés is szükséges. A megértés létrejöttén túli közlési elemek és reakciók viszont már túlmutatnak a munkaügyi vita fogalmán.

A kérdés azonnal adódik: mikortól tekinthető egy magatartás *vitamegoldási, vitarendezési eljárásnak*?

¹⁸ Kiss Gy.: *A munkaügyi konfliktusok...* Kandidátusi értekezés 81-82. o.

A munkaügyi vitától való elhatárolás céljából a vitamegoldási eljárás definíciója véleményem szerint a következőként fogalmazható meg: *vita megoldására irányuló eljárásról akkor beszélhetünk, amikor a felek mindegyike önkéntesen, a vita feloldásának, megszüntetésének szándékával együttesen részt vesz egy erre irányuló eljárásban;*

vagy ha a felek legalább az egyik fél kezdeményezésére olyan, a vita megoldására irányuló eljárásban vesznek részt, amelyben az eljárás megindításához (ill. az érdemi döntés kikényszerítéséhez) elegendő az egyik fél akarata.

Az *első fordulatot* értelmezve: ha mindkét fél részéről fennáll a vita rendezésének szándéka, és így vesznek részt az erre irányuló eljárásban, akkor valóban vitamegoldási eljárásról van szó, de ha bármelyik fél részéről hiányzik ez a szándék, akkor nem beszélhetünk erről. (Ebbe a körbe tartoznak a tárgyalás és a mediációs vitarendezés formái.)

Egy kivétel azonban mégis van, amit a *második fordulat* tartalmaz: ha a felek olyan eljárásban vesznek részt, ahol pusztán az egyik fél akarata elég az eljárás megindításához, és ahhoz, hogy mindkét felet kötelező döntés szülessen. Tipikus példa erre a bíróság előtti eljárás, amelyben éppen az a garanciális elem, hogy az egyik fél akarata (keresetlevelének benyújtása) elegendő ahhoz, hogy az eljárás végén (a megfelelő anyagi jogi és eljárásjogi feltételek fennállása esetén) érdemi ítélet szülessen. Vagyis a bíróság előtti igényérvényesítést akkor is vitamegoldási eljárásnak lehet tekinteni, ha az egyik fél részéről hiányzik a vita megoldására irányuló szándék. De ilyen eljárást a felek maguk is meghatározhatnak, pl. ha kollektív szerződésben döntőbíráskodást kötnek ki.

A második fordulat alapján előfordulhat az is, hogy az egyik fél nem közli a másikkal ellentétes álláspontját, hanem rögtön, anélkül, hogy a másik fél tudna a vita létéről, az azt feloldó eljáráshoz folyamodik (pl. ha a munkáltató a munkavállalónak csak részben fizetett munkabért, és a munkavállaló a hiányzó összeg megfizetése iránt előzetes egyeztetés nélkül pert indít). Ilyenkor a másik fél a munkaügyi eljárás megindítása után szerez tudomást a vita létéről.

A másik fél megkeresése és egy nem döntéshozatali eljárásban való részvételre való megnyerése önmagában még nem minősül vitamegoldási eljárásnak, mert itt nem magáról a vitáról, a vita tárgyáról esik szó közöttük, hanem pusztán arról, hogy a vitát milyen módon próbálják meg rendezni.

Kandidátusi értekezésében Kiss György is számba vette azokat a kritériumokat, amelyeket vitamegoldási tevékenységnek tekint.

- „Olyan szervek tevékenysége minősül konfliktus feloldónak, amelyek vagy jogszabály, vagy pedig a vitában álló felek megállapodása alapján a munkajogi viták valamely fajtájának elintézésére hivatottak, és ez a tevékenység – legalábbis fő vonalaiban – *jogszabályok által rendezett*;
- Az említett tevékenység tárgya mindig *a már fennálló konfliktus*;
- A tevékenység *célja a munkajogi vita* valamilyen módon történő *feloldása*;
- A tevékenység folyamán a munkajogi *vita alanyai és a vitát feloldó szervek közötti új, a vitát "szolgáltató" alapviszonytól relatíve független jogviszonyok alakulnak ki.*”¹⁹

¹⁹ Kiss Gy. uo. 186. o.

Ez a négyes kritériumrendszer első feltételként azt határozza meg, hogy *a vitamegoldási eljárás – legalább fő vonalaiban jogszabályok által rendezett legyen*. Kérdéses, hogy ennek a feltételnek a teljesülését ma is ugyanúgy kérhetjük-e számon, mint Kiss György disszertációjának megírásakor. (A disszertáció 1985-ös, amikor az 1967-es Mt. volt hatályban és annak a követelménynek, hogy egy munkaügyi vitát csak *jogszabályban* előre meghatározott eljárás alapján lehetett lefolytatni, más jellegű volt a jelentősége, mint ma. A szocialista rendszerben a munkáltatói és munkavállalói pozíciók összerosódása miatt volt ennek garanciális jelentősége.)

A kérdés ma is rendkívül aktuális, azonban más az elvárás jogalkotóval szemben, ha jogvitáról, s más, ha érdekvitáról van szó. Jogviták esetén nyilvánvaló a bírósági eljárás igénybe vételének biztosítása, és az ennek megfelelő szabályok meghatározása.

Érdekviták esetén azonban más a helyzet. Kardinális kérdés, hogy a jogalkotó hogyan, milyen részletességgel határozza meg azokat az intézményeket, amelyeken keresztül a vitában állók érdekvitájukat rendezik. Ha ezek az intézmények lehetséges, és nem kizárólagos jelleggel jelennek meg a szabályozásban, akkor a vitamegoldásra szolgáló eljárások megjelenítése jogszabályi szinten támogatható, sőt, támogatandó. A fő vonalaknak azonban nem szabad az iránymutatáson túl terjeszkedniük, hogy legyen helye annak, hogy – elsősorban a különböző szintű kollektív szerződéseken keresztül - a felek autonómiája kibontakozhasson (hogy ők maguk határozzák meg vitamegoldásuk intézményét és részletszabályait).

Második kritériumként Kiss György *a már fennálló konfliktust*²⁰ határozza meg. Ez alapvető a vitamegoldás szempontjából, hiszen a munkaügyi vitamegoldási eljárás tárgya nyilvánvalóan egy időben korábban létrejött munkaügyi vita, amelynek definícióját korábban már meghatároztuk, és amitől megpróbáljuk magát a vitarendezési eljárást elhatárolni.

A következő követelmény a vitamegoldó szerv eljárásával szemben, hogy a tevékenység *célja a munkajogi vita* valamilyen módon történő *feloldása* legyen. Ez egy objektív kritérium az *eljáró szervvel szemben*, vagyis létrehozásának célja kifejezetten a vitás ügyekben, illetve az adott vitás ügyben történő eljárás.

Az utolsó feltétel, hogy a vita alanyai és a vitát feloldó szervek közötti új, a vitát "szolgáltató" alapviszonytól relatíve független jogviszonyok alakulnak ki. Feltételezi, hogy a szerv és a felek alanyi köre elkülönül.

Az előző vitamegoldási eljárás-definícióhoz képest egy lényeges eltérés fedezhető fel a Kiss György által meghatározott kritériumrendszerben, mégpedig az, hogy ez utóbbiba nehezen sorolható be az a vitarendezési forma, amikor a vitában álló felek külső segítség igénybe vétele nélkül maguk próbálják megoldani a vitát. Kiss György eleve olyan helyzetből indul ki, ahol valamely szerv jár el a vitában. Azt gondolom, hogy a felek közvetlen tárgyalása rendkívül fontos vitamegoldási eljárás, amit feltétlenül el kell helyezni ezek között.

Véleményem szerint bármely vitamegoldási eljárás szükséges eleme kell, hogy legyen az, hogy a felek akarata (adjudikációs eljárásban legalább az egyik fél akarata) a vita megszüntetésére irányuljon.

1. 3. A munkaügyi viták megoldására irányuló eljárások csoportosítása

²⁰ A „konfliktus” szót Kiss György az általam használt „vita” szinonimájaként kezeli, nem tesz különbséget a két kifejezés között.

Említettük, hogy a munkaügyi vita típusa meghatározza azt az eljárást (inkább eljárásrendszert), amelyet megoldására alkalmazni lehet. Miután az előző alpontban meghatároztuk a munkaügyi vita és az ennek megoldására szolgáló eljárás elhatároló ismérveit, az alábbiakban áttekintjük a munkaügyi jog- és érdekviták rendezését szolgáló eljárásrendszereket.

1. 3. 1. Jogviták megoldására irányuló eljárások

Annak ismertetésében, hogy a *munkaügyi jogviták* megoldására milyen megoldások alakultak ki, **Alan Gladstone** rendszerezését követjük, mert az általa felállított rendszer kifejezetten a *munkaügyi* vitamegoldási eljárásokra koncentrálna tartalmazza a lehetséges eljárások legteljesebb körét.

Jogviták rendezése a következő intézmények valamelyikén keresztül valósul meg az egyes országokban (egy-egy megoldás akár ötvöződhetnek is egymással):

1. *rendes bírósági rendszer*

Vannak országok, ahol a munkajogviták elintézésére nem alakultak ki speciális bíróságok vagy ilyen viták rendezésére elkülönült szervek, eljárások, hanem a rendes polgári bírósági rendszerbe ágyazottan történik rendezésük. Emellett azt az érvt szokták felhozni, hogy nem szükséges speciális szaktudás a munkaügyi jogviták elbírálásához, hiszen egy bíró a jogszabályok ismeretében – bármilyen szerződés is az ügy tárgya, – azt megfelelően el tudja bírálni, legyen az kollektív szerződés vagy munkaszerződés. A legkézzelfoghatóbb példa erre Hollandia, és hasonló a helyzet Olaszországban is, bár ott a munkaügyi eljárásba már beépültek bizonyos speciális szabályok.

2. *munkaügyi bíróságok*

Az iparosodott országokban a munkaügyi bíróságok vagy azzal egy tekintet alá eső intézmények váltak uralkodóvá. Kialakulásukat annak a felfogásnak az elterjedése segítette, amely a polgári jogi vitákhoz képest a munkaügyi viták gyorsabb, egyszerűbb eljárás alapján történő, a felek számára minimális költséget jelentő elintézését alapvető fontosságúnak tartotta a társadalmi béke megőrzése érdekében. A munkaügyi bíróságok a polgári bíróságokhoz képest egy sokkal inkább felhasználóbarát intézményrendszert jelentenek.

A munkaügyi bíróságnak a rendes bíróságoktól való teljes egészében elkülönült rendszere Németországban figyelhető meg, ahol a munkaügyi bíróság igen széles hatáskörrel rendelkezik. Máshol az jellemző, hogy a munkaügyi bíróságoktól való fellebbezést már a rendes bíróságok bírálják el. Ezek közé tartozik pl. Magyarország is. A skandináv államokban szintén kialakult munkaügyi bíróságok csak a kollektív szerződések alkalmazása és értelmezése körében járnak el, más jogvitákban a rendes bíróság rendelkezik hatáskörrel.

3. *kvázi bírósági hatáskörben eljáró munkaügyi hivatalok (quasi judicial administrative agencies)*

Ezek a szervek a korlátozott számú speciális jogszabály érvényesülését biztosítják, ezek kikényszerítésére létrehozott szervek. Tipikus példa erre az Egyesült Államok, ahol

kollektív jogvitákban az NLRB (*National Labor Relations Board*), illetve az Egyesült Királyság, ahol általános körben a munkaügyi döntéshozó testületek (*employment tribunals*) rendelkeznek ilyen hatáskörrel.²¹

4. döntőbíráskodás²²

A döntőbíráskodás olyan eljárást jelent, ahol egy pártatlan harmadik személy a felek vitájában végleges és kötelező erejű döntést hoz. Több országban megfigyelhető, hogy a felek a rendes bíróságokon kívül jogvitáik eldöntéséhez döntőbíró közreműködését veszik igénybe, de ennek aránya általában nem meghatározó. Kivételt képeznek az Egyesült Államok és Kanada, ahol a kollektív szerződések alkalmazásával, értelmezésével, megsértésével összefüggésben keletkező vitáknak ez az elsődleges megoldási módja.

Bár Gladstone rendszere alapvetően ezt a négyféle döntéshozatali eljárást tartalmazza, ő is elismeri, hogy az utóbbi időben jogviták megoldásában is teret nyernek harmadik személy beavatkozását jelentő mediáció-típusú vitamegoldási eljárások, mint a *békéltetés* és a *közvetítés*. Gladstone is felhívja ugyanakkor a figyelmet arra, hogy ennek a folyamatnak meglehetősen ellentmondásos a megítélése. Mivel az előbb említett két eljárás a kompromisszum és egyezkedés fogalmával párosul, vannak, akik nem értenek egyet alkalmazásukkal, azzal az érveléssel, hogy jogvitában nincs helye kompromisszumnak, mert azt a kérdést, hogy valakit megillet-e egy jog vagy sem, nem lehet egyezkedés tárgyává tenni. A szerző, Gladstone szerint két ok miatt sem lehet ezt a kérdést egyoldalúan megközelíteni. Egyrészt sok olyan kérdéskör létezik, amely érdek-elemet tartalmaz – ide tartoznak pl. a kollektív természetű jogviták –, s így igen is helye lehet ezeket egyezkedés tárgyává tenni. Másrészt a békéltetés vagy a közvetítés abból a szempontból is hasznos, hogy a vitában álló felek olyan információkat szerezzenek, amelyek adott esetben nyilvánvalóvá tehetik számukra a formális eljárás igénybevételének szükségességét.²³

Ezt az érvelést elfogadva a dolgozat szerzője azon a véleményen van, hogy a *békéltetést* és a *közvetítést* 5. és 6. sorszámmal fel lehet venni a jogviták megoldására irányuló eljárások közé. Fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy e két eljárás specialitása az, hogy igénybe vételük lehetséges a döntéshozatali eljárások megindítása előtt is, ugyanakkor be is ékelődhetnek az 1-4. pontban felsorolt döntéshozatali eljárásokba. Ezzel folyamatosan alternatívát kínálnak a feleknek, és egyben kihívást jelentenek a döntéshozatali szervek számára, felvetve azt a lehetőséget, hogy e szervek saját szervezetében és eljárásában is helyet kapjanak.

Úgy gondolom, hogy jogvita felmerülése esetén sem zárhatjuk ki annak a lehetőségét, hogy a felek (adott esetben képviselőik segítségével) közvetlen *tárgyalással* oldják meg az ügyet, ami a munkaügyi jogviták megoldásának 7. lehetséges formája.

²¹ A brit foglalkoztatási testületek (*employment tribunals*) munkaügyi hivatalok közé történő besorolásával ellentétben ezeket is a bíróságok (*inferior courts*) közé sorolja a *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* (London: Butterworths, 2005. Q/874. o.)

²² Gladstone, Alan: *Settlement of Disputes over Rights* In: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* Edts: Blanpain, R. and Engels, C. VIth and revised edition Kluwer Law International The Hague – London – Boston 1998 505-524. o.

²³ Gladstone, A. 1998 i. m. 505. o.

A *munkaügyi jogviták* tehát természetükből eredően egyrészt döntéshozatali módszerekkel rendezhetők, mégis, elképzelhető valamely mediáció típusú eljárás, valamint a tárgyalás útján történő vitarendezés is.

Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a *kollektív jogviták* természetük szerint inkább az érdekvitákkal mutatnak hasonlóságot. (Erre a gondolatra visszatérünk még a mediáció kapcsán a harmadik fejezet 4. 2. és 4. 3. alpontjában.)

1. 3. 2. Érdekviták megoldására irányuló eljárások

A 3. 2. alpontban megállapítottuk, hogy a munkaügyi jogviták és érdekviták természete eltérő, ezért várható, hogy e viták *megoldási módszereit* tekintve is eltérést fogunk tapasztalni.

Az *érdekviták* lehetséges eszközeinek bemutatása A. Goldman munkáján alapszik, mert ez a felosztás az érdekviták megoldására szolgáló eljárások teljes rendszerének bemutatására törekszik, de megemlíti Kiss György és Rácz Zoltán rendszerezését is.

Érdekviták rendezésére a munkajogban **A. Goldman** felosztása szerint az alábbi modellek alakultak ki²⁴:

1. *Egyoldalú aktusba történő hallgatólagos beleegyezés*

Goldman szerint az a tény, hogy az egyik fél nem fejezi ki nemtetszését az érdekeivel ellentétes döntés miatt, nem feltétlenül jelenti azt, hogy azzal elégedett lenne vagy támogatná. Egyoldalú aktusba való beletörődésnek tekinti, ha egy potenciális összeütközés esetén a „behódoló” félnek nincs befolyása annak kimenetelére, vagy ha erőforrásait (idő, pénz, stb.) nem kívánja ennek megoldására fordítani. Az ellentét Goldman szerint nem marad megoldatlan, hanem úgy oldódik meg, hogy az egyik fél elfogadja a másik fél döntését vagy javaslatát.

Álláspontom szerint erősen vitatható, hogy egyoldalú aktusba való beletörődés esetében vitafeloldási módszerről lehet beszélni, ugyanis ez az eset nemhogy érdekvitának nem minősíthető, hanem Kiss György fogalom meghatározása alapján még vitának sem minősül, hiszen nem történik meg az álláspontok cseréje, hiányzik a visszajelzés. Így fogalmilag nem értelmezhető a vitamegoldási eljárás.

2. *A vezetés részéről elvárt magatartás ("Governmental Fiat")*

E modell szerint minden társadalmi egység rendelkezik azzal a jellemzővel, hogy viselkedési normákat alakítson ki, változtasson meg és érvényesítsen. Az ilyen egységek felhasználásával kikényszeríthetőek bizonyos döntések, kihasználva a csoport konformitást kialakító, (az egyéni akaratot háttérbe szorító) tulajdonságát. Ha a csoport minden tagja elkötelezett egy bizonyos magatartásforma (norma) követésében, akkor erről a normáról, mint irányítási jogról (*law of governance*) beszélhetünk, ami egy adott, konfliktust hordozó szituációban a konformitás révén egy meghatározott magatartást tekint elfogadhatónak a csoport tagjai számára.

²⁴ Goldman, A.: *Settlement of Disputes over Interests* In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Edts: Blanpain, R. and Engels, C. VIth and revised edition Kluwer Law International The Hague – London – Boston 1998 529-532. o.

Az előző ponthoz hasonlóan itt is meglehetősen aggályos a vitamegoldási modellként való minősítés, ugyanis itt sem alakul ki vita. Éppen arról a helyzetről van szó, hogy a csoport tagjainak konformista viselkedése miatt ebben az esetben is hiányzik a vita harmadik fogalmi eleme: nem történik visszajelzés, ami az ellentétes álláspontot fejezné ki.

3. *Politikai fegyelem*

Vannak olyan politikai rendszerek, ahol a politikai befolyás rendelkezik "normaalakító" szereppel. Arról van szó, hogy bizonyos (államigazgatási, de akár gazdasági) pozíciók betöltése olyan személyek számára válnak elérhetővé, akik a fennálló politikai rendszert támogatják. A kapitalista rendszerekben is jellemző ez a hatás olyan mértékben, amennyiben az uralmon lévő politikai párt(ok)nak gazdasági mozgásteret van (pl. állami megrendelés vagy állami részvétellel működő vállalatok). A politikai hatalom birtokosa ebben az esetben befolyással bír a tagjára, akitől elvárják, hogy a politikai akaratnak megfelelően teljesítse a küldetését. Bármilyen legyen is forrása a befolyásnak, az egyik félnek az a képessége, hogy ellenőrzés alatt tarthatja a másik mozgásterét, azt jelenti, hogy a politikai fegyelem erejével él.

Az e modellhez kapcsolódó kritikai megjegyzésem megegyezik az előző két pontban megfogalmazottakkal.

4. *Döntéshozatali eljárások (Adjudikáció)*

Az érdekviták megoldására szolgáló eljárások azon csoportját jelöli ez a gyűjtőfogalom, amikor egy vagy több, a vita mikénti eldöntésében nem érdekelt személy előre jóváhagyott elvek alapján az érintett felekre nézve kötelező döntést hoz. Ilyen eljárásra sor kerülhet bíróság előtt, speciálisan szervezett munkaügyi bíróság előtt, viták elintézésére létrehozott munkaügyi hivatalokban, illetve döntőbírák útján.

Az érdekviták megoldásában történő döntéshozatal meglehetősen problematikus terület, hiszen egy külső harmadik személynek előzetesen meghatározott zsinórmérték hiányában kell eldönteni egy vitát, bár tény, hogy vannak országok, ahol kiélezett kollektív érdekvitákban is eredményesen alkalmazzák. (Erre a kérdéskörre még visszatérünk az ötödik fejezet 1.2.2. alpontjában.)

5. *Szavazás*

Szavazás során minden érdekelt résztvevő egyértelmű és világos választással nyilvánít véleményt előre meghatározott alternatívák közül.

Goldman is elismeri, hogy a szavazást önállóan általában nem, hanem inkább más érdekvita megoldási formákkal együttesen alkalmazzák. Véleményem szerint ezért nem is képezhet önálló csoportot az érdekvita megoldására irányuló eljárások között.

6. *Tárgyalás*

Tárgyalás során két vagy több érdekelt fél nyílt vagy hallgatóságos közlés útján kölcsönösen elhatározza, hogy megváltoztatja, vagy változatlanul hagyja a közöttük lévő, vagy mások irányában fennálló, illetve más dologhoz vagy dolgok csoportjához fűződő kapcsolatát. Egyéni és kollektív alanyok között is értelmezhető.

7. *Tárgyalás harmadik személy részvételével*²⁵ (*Conciliated Negotiation*)

²⁵ Erre a kategóriára a szerző a dolgozatban mediáció, illetve a mediáció-típusú eljárás gyűjtőnevet használja.

Ha a felek kizárólagos részvételével zajló tárgyalás nem vezet eredményre, pártatlan harmadik személy(ek) segítheti(k) őket a megállapodás létrejöttében. Ide tartozik minden megoldás, amikor nemcsak az érdekelt felek vannak jelen, hanem a megállapodás létrehozása érdekében külső személy működik közre (nem ideértve a döntéshozatali eljárások eseteit).

8. *Tekintély általi befolyás (Prestigious Exhortation)*

E modell szerint előfordulhat, hogy a felek egy befolyásos forrásra támaszkodva, annak követendő útmutatása szerint (meghatározott tartalommal vagy elvek alapján) rendezik vitájukat.

Véleményem szerint, ha ez a forrás *írott alapon* nyugszik (pl. ILO ajánlás), akkor lényegében arról van szó, hogy a felek önkéntesen elhatározzák, hogy mit tekintenek a tárgyalásaik, illetve vitamegoldásuk alapjául. Így ez az eset a 6. pontban meghatározott tárgyalás részét képezi. Ha egy közbenjáró személy *szóbeli* közreműködése győzi meg a feleket, akkor azt a harmadik személy részvételével folytatott tárgyalás egyik esetének, vagy döntéshozatali eljárásnak (adjudikációnak) lehet tekinteni, vagyis a 7. vagy a 4. pont valamelyikébe tartozik.

Az érdekviták Goldman által felállított modelljeivel kapcsolatban összefoglalásként megállapítható, hogy az 1-3. pontban leírt modelleket nem lehet vitamegoldási eljárásnak tekinteni, mert Goldman elmulasztotta, hogy mérlegelje a vita és a vitamegoldási eljárás elválasztását, ezért kategóriái nem homogének. A szavazás (5. pont) nem önálló vitamegoldási eljárás, míg bizonyos források (8. pont) befolyásoló ereje – attól függően, hogy milyen forrásról van szó, – besorolható a fennmaradó három modell valamelyikébe.

Az érdekviták megoldására tehát a következő három eljárás csoportot lehet elkülöníteni: **tárgyalás; tárgyalás harmadik személy részvételével (mediáció); döntéshozatali eljárás (adjudikáció)**. Mindhárom alaptípusba több eljárás tartozik, de ezek nemcsak tisztán, hanem egymással kombinálva is alkalmazhatók, ráadásul a három különböző alaptípusba tartozó eljárásokat lehet együttesen vagy egymást követően is használni.

Kiss György a munkajogi érdekviták megoldási eljárásait a következő három csoportba sorolja: *békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás*. Ennek a felosztásnak a harmadik személy részvételével folyó módszerek jelentik az alapját, a tárgyalást a szerző nem említi, mint lehetséges vitamegoldási eszközt. Ezekhez képest a goldmani rendszerezésből fennmaradó hármas felosztás kategóriái tágabbak, lényegében vitamegoldási típusokat határoz meg, amelybe lényegében minden egyes technika besorolható, köztük a Kiss György által elkülönített eljárások is. Ennek következtében Goldman rendszere véleményem szerint világosabb felosztást tesz lehetővé.

A munkaügyi viták megoldására irányuló eljárásokat **Rácz Zoltán** is felsorolja,²⁶ de nem tesz kifejezett különbséget az egyes eljárások között aszerint, hogy ezeket jogviták vagy érdekviták megoldására használják. A következőket határozza meg: 1. *egyeztetés*, ezen belül különbséget téve *tanácskozás* és *tárgyalás* között,²⁷ 2. *békéltetés*, 3. *közvetítés*, 4. *tényfeltárás*,

²⁶ Rácz Z. i.m. 16-17. o.

²⁷ Rácz Zoltán szerint *egyeztetés* a vitában érintett felek által egymás között, külső személy vagy szerv bevonása nélkül folyik, *tanácskozás* az, amikor a munkáltató egy adott kérdésben megkeresi a munkavállalók

5. döntőbíráskodás, 6. bírósági eljárás, 7. egyéb eljárások (ide a Goldman által megállapított, érdekviták rendezésére irányuló eljárásokat idézi). Mivel Rácz Zoltán nem határoz meg szempontokat, amelyek alapján ezeket az eljárási formákat ismerteti (pl. az egyéb eljárásokat mi alapján különíti el a többitől), nem tudunk ezzel kapcsolatban elemzésbe, értékelésbe bocsátkozni.

A munkaügyi viták természete miatt (jog- és érdekviták) a tárgyalás, a mediációs és a döntéshozatali (adjudikációs) vitarendezési típusok eltérő súllyal jelennek meg más jogterületekhez képest (ld. a hatodik fejezet 120-121. oldalán). Jogvitáknál a döntéshozatali eljárások kiemelt, garanciális jelentőséggel bírnak, és minden esetben lehetőség van ilyen eljárás igénybe vételére. Ezzel szemben érdekvitákban mindig a tárgyalásos, illetve mediáció útján történő vitamegoldás jelenti a kiindulási pontot, s ehhez képest a döntéshozatali típusba tartozó eljárások nem képviselnek jelentős súlyt, sőt, a felek számára előírt követendő szabályrendszer hiányában megkérdőjelezhető az alkalmazásuk.

1. 4. Speciális, a munkajogban alkalmazott alternatív vitamegoldási eljárások

Az egyes AVR formák használata az életviszonyok egészen sok területére eljutott. Ezek közül is kiemelt területnek számít a munkahelyi AVR, vagyis az alternatív vitamegoldási formák alkalmazása a munkahelyen, a vita felmerülésének helyén.

A munkáltatók között méretüknél, a foglalkoztatottak számánál, tevékenységi körüknél, stb. fogva lényeges eltérések mutatkoznak. Emiatt a vitamegoldási struktúrájuk, illetve az eszközök, amiket ebből a célból felhasználnak, különböznek. Ezek közül mutatunk be néhányat, amelyek általában egyéni jogviták megoldását szolgálják.

*Open Door*²⁸ - A menedzserek, akik vitamegoldási képzésen vettek részt, vagy a személyzeti osztály egyes munkatársai közvetlenül elérhetők a munkavállalók számára, hogy informális úton intézzék el velük vagy közreműködésükkel a nézeteltérést.

*Ombuds(person)*²⁹ – Az ombudsman³⁰ főállású munkavállalóként vagy más szerződés alapján, hosszú távon dolgozik a vállalatnál. A munkavállalók számára bármikor elérhető vitás ügyek informális rendezésére, de közvetlen kapcsolata van a menedzsmenttel is. Ha a vitás ügyek elintézése során a panaszokból kitűnik, hogy a vállalat egészére vagy egy részére kiható problémáról van szó, akkor ezt jelzi a vezetésnek. Általában olyan szakemberről van szó, aki jól ismeri a különböző vitarendezési módszereket, a vállalat tevékenységét, szervezetrendszerét.

képviselőit, és a döntés jogát magának fenntartva kéri ki tanácsukat. Végül *tárgyalásnál* az egyezség elérésére irányuló közös törekvés jellemzi a feleket.

²⁸ http://www.cpradr.org/pdfs/Malin_Open_Door.pdf;

http://www.hrmanager.com.au/index.cfm?wUPub_Id=38&wUIss_Id=145&wUArt_Id=305#

http://humanresources.about.com/gi/dynamic/offsite.htm?zi=1/XJ&sdn=humanresources&zu=http%3A%2F%2Fwww.missouribusiness.net%2Ffcq%2F2003%2Fopen_door_policy.asp

²⁹ http://www.hrmanager.com.au/index.cfm?wUPub_Id=38&wUIss_Id=145&wUArt_Id=305#

³⁰ Természetesen nem a közjogi tisztségre kell gondolni, hanem ez egy speciális, az Egyesült Államokban használt megjelölés, ami kifejezetten a definícióban meghatározott személyt jelöli.

*Peer Review Panel*³¹ – Olyan munkavállalókból és a menedzsment tagjaiból létrehozott testület, amely a felek meghallgatását követően *döntéshozó szervként* működik. A döntés lehet a felekre nézve kötelező, vagy ajánlás jellegű. A testületben a munkavállalók nagyobb számban vesznek részt, mint a menedzsment tagjai. Ahhoz, hogy valaki ilyen testület tagja legyen, a vállalat által finanszírozott megfelelő képzésben kell előzetesen részt vennie.

*Panasz eljárás (Grievance Procedure)*³² – a szakszervezettel rendelkező munkáltatóknál ez a többlépcsős rendszer vehető igénybe a munkáltató és munkavállaló közötti vita esetén. Ennek lépései a kollektív szerződésben vagy ehhez kapcsolódó különálló szabályzatban vannak rögzítve. Ha a vita nem rendeződik egy korábbi szinten, akkor lép tovább a következő lépcsőfokra. Ebben a struktúrában az első lépés a munkavállaló és a felettese közti közvetlen megbeszélés egy szakszervezeti tag munkavállaló jelenlétében. Ezután a vállalat nagyságától függően egy vagy két lépcsőfok következik, ahol a vállalaton belüli egyre magasabb szintű szakszervezeti képviselő tárgyal a vele hasonló szinten álló munkáltatói képviselővel. Az utolsó lépést a döntőbírósi eljárás jelenti, ahol mindenképpen megoldás születik.

Olyan panasz eljárási rendszer is ismert, ahol a döntőbírósi eljárás elé még egy mediáció is beékelődik, s ezzel négy-, illetve ötfokúvá válik.

Összefoglalás

A mediációnak a *munkaügyi viták* megoldásában játszott szerepének meghatározását megelőzően a következőket kell megállapítani. A munkaügyi viták formális (bírósi rendszeren kívüli) elintézésének – nagyrészt az érdekviták természetéből adódóan – igen változatos formái alakultak ki. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a jogrendszeren belül a munkajog területe jelenti az alternatív, formális bírósi rendszeren kívüli vitamegoldási intézmények egyik forrását.

Azt mindenképpen meg kell jegyezni, hogy míg más jogterületeken az alternativitás újdonságot jelent (eltérést a bíróságok, mint *döntéshozatali* fórumok igénybevételéhez képest), addig a kollektív munkajogi érdekviták esetén, – s bizonyos országokban jogviták esetén is – az "alternatív" vitamegoldás intézményei természetes megoldási fórumként szolgálnak. Az ilyen vitamegoldási típusok, módszerek munkajogi alkalmazása önmagában nem jelent újdonságot, az viszont annál inkább, hogy a kontinentális országokban is megjelent az igény arra, hogy ezeket az intézményeket jogviták tekintetében is alkalmazzák³³.

A mediáció munkajogi érvényesülése kapcsán tehát azt lehet megállapítani, hogy a mediáció a munkajogi érdekviták megoldásában már korábban is szerepet játszott, nem mint alternatív, hanem mint "rendes" vitamegoldási módszer. Ennek megfelelően, (a felek, illetve

³¹ <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/meetings/12-2-03/phillips.html>;
http://www.hrmanager.com.au/index.cfm?wUPub_Id=38&wUIss_Id=145&wUArt_Id=305#;
http://www.ilr.cornell.edu/alliance/resources/Articles/EEOC_report_best_practices.html

³² "Grievance" means a complaint filed by a covered employee or the employee's representative regarding an adverse employment action taken by an agency. State Employee Grievance Procedure Act ARTICLE 5 SECTION 8-17-320. Definitions. <http://www.ohr.sc.gov/OHR/employee/OHR-griev-act.phtm>;
<http://www.lg-employers.gov.uk/relations/law/dismissal/>

³³ A munkajog eltérő fejlődése miatt az angolszász országokban jogviták esetén is eleve lehetőség volt alternatív technikák alkalmazására – a formális eljárás keretében is.

különböző intézmények etikai és más szabályzatok útján) a viták *kollektív-* és *érdek-*természetéhez igazodva alakították ki az eljárást.

Az alternatív vitamegoldás terjedése ráirányította a figyelmet a már korábban is létező "alternatív" eljárásokra, és igényt támasztott a mediáció munkaügyi jogvitákban történő alkalmazására is.

Ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy pontosan ugyanarról az eljárásról van-e szó az *érdek- és jogvitákban* történő mediáció lefolytatásakor? Ahhoz, hogy válaszolni tudjunk a kérdésre, a következőkben meg kell vizsgálnunk a mediáció természetét: elméleti és gyakorlati kérdéseit.

II. fejezet

A mediáció elmélete

Bevezetés

Amikor ma Magyarországon munkaügyi viták megoldásának eszközeiről, technikáiról beszélünk, a gyakorlatban alapvetően két választási lehetőség áll rendelkezésre. Az egyik a vitában állók közötti tárgyalásos vitarendezés, a másik a bírósági út igénybe vétele. Elméletileg mindkét megoldás egy-egy "tisztá" modellt képvisel, amikor tárgyalás során a megoldás a felek megállapodásával, külső segítség nélkül születik meg, míg bírósági út esetében a megoldást egy külső autoritás teremti meg, a feleket kötelező erővel.

A rendszertani fejezetet követően viszont világos, hogy a vitamegoldási skálán nemcsak ezt a két "tisztá" modellt lehet felfedezni, hanem a kettő között létezik egy harmadik, szintén "tisztának" tekinthető modell, amelyet a mediáció jelent. Ebben a vitamegoldási formában meghatározott elvek betartása mellett a felek egy harmadik személy jelenlétében tárgyalnak egymással, megőrizve a megállapodás tartalma fölötti rendelkezési jogukat, ugyanakkor teljes egészében kiaknázva a harmadik személy jelenlétéből, közreműködéséből származó előnyöket. A mediáció olyan módszert kínál a viták rendezésére, amely – sikeres alkalmazása esetén – békés viszonyt őriz meg a szembenálló felek között.

Ezen a helyen kell felhívni a figyelmet a szóhasználatra. Amikor a dolgozatban a *mediáció* szó szerepel, akkor arra a vitamegoldási *típusra* kell gondolni, amit a harmadik "tisztá modell" kapcsán az imént megfogalmaztunk. Ha az ebbe a típusba tartozó *közvetítésről* vagy *békéltetésről* szólunk, akkor mindig ezeket az elnevezéseket használjuk.

A rendszertani bevezetőt követő két fejezetben a mediáció elméleti hátterét, majd eljárási gyakorlatát mutatjuk be. Elsőként, ebben a fejezetben az elméleti megközelítésre kerül sor, aminek az a célja, hogy rögzítse az eljárástípust jellemző legfontosabb ismertető jegyeket. Az elméleti bemutatás azonban csak akkor lehet teljes, ha szó esik azokról az előzményekről, történeti gyökerekről, amelyek a mediáció jelenlegi használatát és elterjedését megalapozták. Ezért a mediáció történetével foglalkozunk először.

A történeti előzmények után tisztázni kell azokat a tulajdonságokat, jellemzőket, amelyek alapvetően meghatározzák, illetve befolyásolják a mediáció arculatát. Bár egy rendkívül sokszínű és rugalmas eljárásról van szó, aminek éppen az alkalmazkodóképes felhasználhatóság a legfőbb értéke, mégis léteznek olyan alapvető körülmények, amelyek számbavétele az eljárás alaptermészetének meghatározásához feltétlenül fontos, hiszen ez ad alapot, hogy a mediáció felhasználási lehetőségeit pontosan meg tudjuk állapítani.

A mediáció természetét meghatározó körülményeket számba véve foglalkozunk az eljárás önkéntes, illetve kötelező alkalmazásával, a vitát megelőző (preventív) és a vita felmerülését követő mediáció problematikájával, majd a mediátor beavatkozási lehetőségéről és ennek korlátairól – ami központi jelentőséggel bír a mediáció megítélése kapcsán, különösen munkaügyi vitákban, – s végül a mediátorok képzettségével összefüggő kérdéseket érintjük.

Az előbb említett elméleti alapvetések tisztázása után nyílik lehetőség bizonyos elhatárolási kérdések rendezésére. A mediációt két másik vitamegoldási processzustól: a

polgári peres eljárástól és a kizárólag a felek közvetlen részvételével zajló tárgyalástól kell megkülönböztetni. Mivel a felek és a mediátor jelenlétében zajló eljárás *formailag* a bíróság előtt zajló polgári peres eljárással mutat hasonlóságot, ezért nyilvánvalónak tűnik e két vitamegoldási módszer összehasonlítása és elhatároló pontjainak feltárása. Erre sarkall az is, hogy a mediáció a formális per lehetséges alternatívájaként vált igazán ismertté.³⁴ Ugyanakkor *tartalmi oldalról* a mediáció az egyszerű tárgyalással történő vitarendezéssel rokon, ez adja e másik elhatárolás indokát.

Az elhatárolásokat követően végül szót ejtünk a mediáció alkalmazásának elméleteiről, amelyek arra keresik a választ, hogy milyen igények, milyen érdekek húzódnak meg a mediáció alkalmazása mögött.

1. A mediáció története

A mediáció lényegében azon a gondolaton nyugszik, hogy egy harmadik, pártatlan személy segíti a feleket egy vitás kérdés megoldásában úgy, hogy ő maga nem avatkozik be az ügy tartalmi eldöntésébe. Az ilyen típusú eljárások a békés együttélést szolgálták, s már az *ókori társadalmakban* is rábukkanhatunk alkalmazásuk nyomaira.

India hindu falvaiban rendszeresen alkalmazták a *panchayat* rendszert, amelyben egy öt főből álló testület folytatott mediációt, (illetve arbitrációt) a közösségben felmerült panaszokkal kapcsolatban. A buddhizmus által érintett területeken a kolostorok lakói régóta játszottak közvetítő szerepet a buddhista közösségek életében.³⁵

Kínában a vitamegoldás fő eszköze volt a mediáció, annak a konfuciusi szemléletnek köszönhetően, amely szerint egy vita optimális rendezését sokkal inkább az egymás morális meggyőzésén alapuló megállapodással lehet elérni, mint kényszerrel.³⁶

Feltételezik, hogy pl. az *ókori Babilonban* is ismert volt ez a vitarendezési mód. Egyes források szerint a föníciai kereskedelemben is használták, később *Görögországban* fejlődött, ahol *proxenetas*nak nevezték a mediátort. A *római jogban* is ismert volt az eljárás: Justiniánus Digestája tesz róla említést. A római mediátort több néven illették: *internuncius*, *medium*, *intercessor*, *philantropus*, *interpolator*, *conciliator*, *interlocutor*, *interpres*, illetve *mediator*.³⁷

A *nemzetségeken*, *nagycsaládokon* belül szinte a világ minden táján jellemző volt a mediáció jellegű vitamegoldás. Ahogy azonban megkezdődött a falvak, majd városok kialakulása, úgy szorult egyre inkább háttérbe a családon belüli vitarendezés és kaptak nagyobb hangsúlyt a formális eljárások. Egyes etnikai, illetve vallási csoportok (illetve más jellemző szerint egységes csoportot alkotók)³⁸ sokszor saját vitamegoldási, illetve alternatív vitamegoldási mechanizmusokat alakítottak ki, hogy elkerüljék a kultúrájuktól, értékeiktől eltérő, rájuk kényszerített külső akaratot.³⁹

³⁴ Ld. bővebben a hatodik fejezetben a Roscoe Pound konferenciáról írtakat.

³⁵ Moore, C. W.i. m. 21. o.

³⁶ <http://www.uplink.com.au/lawlibrary/Documents/Docs/doc118.html>

³⁷ <http://en.wikipedia.org/wiki/Mediation>

³⁸ Pl. azonos foglalkozási csoportba tartozók, akik viszonylag zárt közösséget alkottak, így a bányászok, majd később a különböző céhek tagjai.

³⁹ <http://www.uplink.com.au/lawlibrary/Documents/Docs/doc118.html>

Az *iszlám kultúrkör*ben is megtalálható a mediáció hagyománya. Sok közel-keleti nomád társadalomban a közösség idősebb tagjainak találkozója során oldottak meg törzsi és törzsek közötti ellentéteket: megbeszélés, vita, tárgyalás és mediáció segítségével. Az állandó települések fejlődésével a helyi szokások (*'urf*) beépültek az ún. shari'a jogba, amit speciális szervek, illetve a kádi értelmezett és alkalmazott. E szervek nemcsak döntéshozatali, hanem közvetítő funkciót is betöltöttek.⁴⁰

A *modern* kori, a XX. század közepétől intézményesült és egyre ismertebbé váló eljárás története az *Amerikai Egyesült Államok*hoz kötődik, érdemes ezért a mediáció tengerentúli megjelenésének előzményeiről szólni.

A gyökereket kutatva azt találjuk, hogy a mediáció amerikai megjelenése *két forrásból* táplálkozott. Az *egyik* a közösségi (két népcsoport közti) viták elrendezéséhez kötődik. Az indián kultúrkörök nagy részében (mind a mai napig) a béke megőrzése illetve helyreállítása a törzsön belüli vitás kérdések megoldásának célja. A beavatkozó harmadik személy hozzáállását ez az alaplétkör eleve meghatározza.

Később egyre nagyobb számban költöztek Észak-Amerikába az Európából érkező telepesek, s a kolóniák is nagy hangsúlyt fektettek egymással szemben a béke fenntartására. Tisztában voltak azzal, hogy a megélhetés feltételei egy helyre kötik őket, és szükségük volt az együttes fellépésre a brit koronával szembeni ellenállás során is. Ez az alaphelyzet támogatta az egymás közti békés rendezési formákat⁴¹, amihez párosult még a jogászokkal szembeni igen erős ellenérzés, ami nem kedvezett a bíróság előtti eljárás népszerűségének.⁴²

Ezen túl szerepe lehetett még annak is, hogy a különböző országokból érkező telepesek nem rendelkeztek egységes jogi kultúrával, így nagyobb hangsúly tevődött a közös érdekek illetve értékek szem előtt tartására.

Később a gazdaság fellendülésével, a népesség gyarapodásával a növekedés mobilitással párosult, így a közösségi szemlélet lassanként szertefoszlott. Ugyanakkor az ipar és a kereskedelem fejlődése is egyre bonyolultabb ügyeket, konfliktusokat eredményezett, s ennek folytán egyre erősödött az igény ezen életviszonyok jogi szabályozására. A korábban népszerűtlen és elkerülendő *common law* egyre inkább elfogadottá, alkalmazása praktikussá vált. A viták megoldásában a versenyszellem idővel háttérbe szorította az együttműködést, megnőtt a nyílt konfliktusok száma. A XVIII. századtól kezdve a viták intézésének meghatározó területévé végül fokozatosan a bíróság vált.⁴³

A mediáció első forrása tehát nem tudott utat törni magának, mert a kolóniák felbomlása, az életviszonyok változása és az új szabályok térhódítása beszűkítette alkalmazásának kereteit.

A *másik forrás*, amit az új életviszonyok, az új világ erőteljesen fejlődő gazdasági igényei nyitottak meg, életképesebbnek bizonyult. A kulcsot a *XIX.-XX. század fordulóján* a tömegesen felbukkanó *kollektív munkaügyi érdekviták* jelentették. A munkáltatói és

⁴⁰ Moore, C. W.i. m. 21. o.

⁴¹ Békés rendezési formának azokat a vitamegoldási módszereket lehet tekinteni, amelyeknél a döntés nem egy külső, harmadik hatalommal való felruházásától és az ő ítéletétől függ, hanem a felek közti megegyezést és a megoldás utáni békés együttélést tekintik a megállapodás alapjának és céljának.

⁴² Kovach, Kimberlee K.: *Mediation Principles and Practice*; West Publishing Co. St. Paul, Minn., 1994 19-20. o.

⁴³ Kovach, K. K.: i.m. 20.o.

munkavállalói oldal közti konfliktusokra gyorsan, hatékony megoldást kellett találni a gazdaság fejlődésének fenntartása, valamint a néha véres megmozdulásokba tokolló sztrájkok és a teljes ipart fenyegető leállás elkerülése érdekében. Erős szakszervezetek jöttek létre, a munkaügyi viták mindennaposá váltak, ezért a gazdasági helyzet stabilizálása érdekében a Kongresszus 1918-ban a Munkaügyi Hivatalon belül (*Department of Labor*) létrehozta az Egyeztető Szolgálatot (*U.S. Conciliation Service*). Az intézmény elnöke látta el a mediátori feladatokat, ha a szakszervezet(ek) és a munkáltató(k) közötti konfliktus sztrájkjal fenyegető vitává nőtte ki magát. Résztint a mediáció alkalmazásának, részint a jogalkotásnak⁴⁴ köszönhetően a viták megoldódtak, és enyhült a sztrájkok által gerjesztett társadalmi feszültség. Az idő kényszere miatti gyors és egyben konstruktív vitamegoldás javította a kollektív munkajog alanyai közti kapcsolatot, és az érintkezés folyamatossá vált közöttük, ami jelentős szerepet játszott a gazdasági fellendülés töretlenségében. Ahogy nőtt az igény a mediációs eljárásra, a Kongresszus 1947-ben létrehozta a Szövetségi Mediációs és Egyeztető Szolgálatot [*Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)*]. A szolgálat hatáskörébe tartozott az egyes államok közötti belföldi kereskedelmi viták, a nem állami non-profit egészségügyi intézmények, valamint a szövetségi kormány intézményei közötti viták rendezése is.⁴⁵

Az FMCS mind a mai napig működik, döntően a kollektív érdekviták mediáció és döntőbíráskodás útján való rendezésében vállal jelentős szerepet.⁴⁶ Az amerikai fejlődési vonal azért érdemel figyelmet, mert az AVR terjedése ebben az országban túlmutatott a munkajogi vitákon, és más országok gyakorlatát is befolyásolva a munkajogon kívüli jogterületeken is vitarendezési lehetőséget kínált. (E jogterületeket, életviszonyokat e fejezet utolsó alpontja tartalmazza.)

Európában a franciaországi Bölcsök Tanácsa (*Conseils des Prud'hommes*) intézményének felállítása mutatott a munkaügyi viták mediáció jellegű vitarendezésének irányába. Ezt a speciális bíróságot kifejezetten munkaügyi viták rendezésére 1806-ban Lyonban hozták létre, majd az intézmény fokozatosan terjedt el szerte az országban, sőt, más nyugat-európai országok számára is modellként szolgált. Az intézmény mind a mai napig működik, amelynek az a lényege, hogy a *Conseils des Prud'hommes* hatáskörébe tartozó ügyekben először egyeztetésnek van helye – ami egy mediáció típusú eljárás, s ennek esetleges sikertelensége esetén kerül az ügy ugyanezen intézmény döntéshozatali hatáskörrel rendelkező szerve elé.⁴⁷

A német jogfejlődésben meg kell említeni az 1845. évi Allgemeine Gewerbeordnung alapján működött *paritásos választott bíróságok* működését, majd az Északnémet Szövetség 1869. évi Gewerbeordnung-ja alapján szervezett bíróságokat. Németországban ezt követően 1890. 07. 29-i Gewerbegerichtsordnung törvénnyel hozták létre a független elnökkel működő *munkaügyi bíróságokat*, amelyek (a jogvitákban történő ítélezési funkciójuk mellett)

⁴⁴ Így pl. 1926-ban a Railway Labor Act, 1932-ben a Norris-La Guardia (Anti-Injunction) Act, 1935-ben a National Labor Relations Act (Wagner Act).

⁴⁵ Kovach, K. K.: i.m. 20.o.

⁴⁶ Az Egyesült Államok munkajogának az európai kontinens országaihoz képest eltérő fejlődési vonala miatt az egyének törvényben biztosított jogai megsértéséből eredő vitákban a mediáció a XX. század végén kezdett ismét számottevővé válni.

⁴⁷ Hajdú József: *Alternative Dispute Resolution Systems in the Field of Labour Law A Comparative Study* Szeged, 2000 Kézirat 99-100; 109-114. o.

kollektív érdekviták esetén egyeztető (illetve kötelező döntést nem eredményező döntőbírói) szerepet is elláttak. A bíróságok mediációs szerepkörben azonban nem voltak sikeresek.⁴⁸

Nagy-Britanniában a mediáció jogszabályi gyökerei 1896-ig, az Egyeztetésről szóló törvény (*Conciliation Act*) kihirdetéséig nyúlnak vissza, amikor a jogalkotó az önkéntes alapon történő vitarendezés mellett foglalt állást. Ez a jogszabály hozta létre a Kereskedelemügyi Minisztériumot (*Board of Trade*), amelynek egyik feladata a kollektív vitákban történő egyeztetés (mediáció) és döntőbíráskodás volt.^{49 50} A szervezet létrehozásától 1975-ig kormányzati irányítás alatt állt,⁵¹ majd az 1974-es, A szakszervezetekről és munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény (*Trade Union and Industrial Relations Act*) 1976. január 1-jétől kezdődően egy független testületre bízta az irányítását, és kialakította jelenlegi modern szervezetét. 1975-től viseli mai elnevezését: Tanácsadó Egyeztető és Döntőbírói Szolgálat (*Advisory Conciliation and Arbitration Service*). Hatásköre kollektív vitákban történő mediációra (békéltetésre és közvetítésre), valamint döntőbíráskodásra terjed ki, illetve egyéni jogvitákban békéltetést vagy közvetítést láthat el, szűk körben⁵² döntőbíráskodást is lefolytathat.

A 70-es évek végétől a 80-as évek közepéig főként kollektív vitákban fordultak a szervezethez, később, a 90-es évek elejétől a munkajogi változások hatására egyéni vitákban járnak közre, de egyre nagyobb szerepe van a tanácsadásnak, információközvetítésnek is.

Magyarországon az 1992. évi XXII. Mt. tartalmazta először kifejezetten ezt a vitarendezési módszert, bár a jogintézmény hazai történeti gyökerei korábbi időkre nyúlnak vissza. Ezzel részletesen a dolgozat IV. fejezete foglalkozik.

2. A mediációs eljárást befolyásoló körülmények

A mediációval kapcsolatban vannak olyan jellemzők, amelyek alkalmazása alapvetően befolyásolja az eljárás természetét, a felek helyzetét, a mediátor magatartását. Más az eljárás, ha pl. a felek önkéntesen vagy kötelezettségként vesznek részt benne, vagy ha egy vagy több mediátor jár el. A most következőkben ezeket és más, elvi jelentőségű körülményeket vesszük sorba, amelyek egyben a mediáció "fogalomgyűjteményét" is jelentik.

2. 1. Preventív célú mediáció – a vita kieleződése utáni mediáció

⁴⁸ Hajdú J. 2000 Kézirat 153. o.

⁴⁹ Kilpatrick, Claire: UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/dis_res_en.pdf 5. o.

⁵⁰ Az Egyesült Királyságban a mai napig nem választják élesen ketté a jogvitákat és az érdekvitákat (valamint az elintézésükre létrehozott fórumrendszert), így pl. érdekvitákban is lehetséges bírósághoz fordulni. Ez indokoltá teszi annak megemlézését, hogy az 1875-ben született Munkaadókról és munkásokról szóló törvény (*Employers and Workmen Act*) lehetővé tette, hogy a kerületi bíróságok meghatározott körben a munkáltatók és munkavállalók között keletkezett vitákban is eljárjanak. <http://www.thepotteries.org/dates/work.htm> Kifejezetten munkaügyi viták létrehozására hozták létre 1919-ben a munkaügyi testületeket (*industrial tribunals*), amelyek döntéshozó szervekként működtek (*Industrial Courts Act*). <http://www.brad.ac.uk/library/special/edp.php>

⁵¹ A szervezet elnevezése 1960-tól Munkaügyi Kapcsolatok Szolgálat (*Industrial Relations Service*), majd 1972-től Egyeztető és Tanácsadó Szolgálat. http://www.acas.org.uk/about_acas/history.html

⁵² Jogellenes elbocsátás esetén, illetve ha a munkáltató nem foglalkozott megfelelően a rugalmas munkavégzésre irányuló munkavállalói javaslattal. Statutory Instrument 2003 No. 694 The ACAS (Flexible Working) Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2003 <http://www.opsi.gov.uk/si/si2003/20030694.htm>

A fenti fogalompár *időbeli alapon* tesz különbséget a mediáció alkalmazásában. **Preventívnek** tekintjük a mediációt akkor, ha a mediáció alkalmazását a felek közötti *szereződéses kapcsolat létrejöttékor* kötik ki. Tehát még mielőtt a felek között bármilyen konkrét vita merülne fel. A megelőzés azzal teljesebbé válik, hogy egy nézeteltérés eleve olyan útra terelődik, ami feltartóztatja a vita "komollyá" válását, s így lehetőség szerint nyugalomban tartja a felek szerződéses kapcsolatát.

Ezzel szemben **a vita** felmerülése, **kiéleződése utáni mediációról** értelemszerűen akkor beszélünk, ha *a konfliktushelyzet már adott*, és a felek ekkor keresnek kiutat az ellentét megoldására. Ez egyaránt történhet szerződéses kapcsolatban, illetve szerződésen kívül jelentkező ellentétek alkalmával is.

A preventív célzat a munkajogi vitarendezésben különös jelentőséggel bír, de megítélése véleményem szerint eltérő kollektív, illetve egyéni viták esetében.

Kollektív vitáknál a prevenció úgy értelmezendő, hogy a felek a köztük létrehozott megállapodásban (kollektív szerződés, üzemi megállapodás) rögzítik az egymással szemben felmerülő viták rendezésének szabályait, ami végső soron az üzemi, ágazati béke megteremtését, a direkt akciók elkerülését szolgálja. Megjegyzendő, hogy ha a kollektív vita jogvitának minősül, akkor is tartalmazhat érdek-elemet (akár látens módon is), ezért, pl. a kollektív szerződés értelmezésével, alkalmazásával vagy megsértésével kapcsolatos vitákban sokszor kifejezetten előnyös lehet, ha a felek előzetesen egy nem-döntéshozatali eljárás keretében próbálják meg azt rendezni.⁵³

Egyéni viták esetén (ide nem értve a panaszeljárást) a preventív célú mediáció lényegében azt jelenti, hogy a szerződő felek a munkaszerződés megkötésekor rendelkeznek arról, hogy a jövőben felmerülő, munkaviszonnyal kapcsolatos jogvitájukat mediáció útján rendezik. A munkaszerződés megkötésekor a felek között fennálló pozícióbeli-hatalmi egyenlőtlenség az egyéni munkaügyi vitákban megkérdőjelezheti a mediáció rendeltetését azáltal, hogy a munkáltató formailag ugyan nem, ténylegesen azonban egyoldalúan határozhatja meg a mediáció eljárási szabályait, igénybe vételének feltételeit. Ez súlyosan csorbíthatja az eljárásban való önkéntes részvétel elvét, illetve azt, hogy mindkét résztvevő fél azonos mértékben alakíthassa az eljárás menetét. Egy munkavállalói érdekképviseléssel nem rendelkező munkáltatónál a munkaviszony létrejöttét a mediációs klauzula aláírásától függővé tenni meglehetősen kétséges – bármennyire is etikusak magára az eljárásra vonatkozó szabályok.

Ugyanakkor mi biztosíthatja jobban egy munkáltatón belüli AVR rendszer tényleges igénybe vételét, ha nem egy erről szóló megállapodás aláírása?

Ugyanez a probléma vetődött fel az Egyesült Államokban az ún. Eljárási Szabályzat (*Due Process Protocol*) megfogalmazásakor, amikor az aláírók nem tudtak megállapodni abban a kritikus kérdésben, hogy a jogszabályokban meghatározott jogok megsértése, kötelezettségek nem teljesítése (munkaügyi *jogviták*) esetén melyik időpontban lehetséges

⁵³ Gladstone, A.: *Settlement of Disputes over Rights* In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Edts: Blanpain, R. and Engels, C. VIth and revised edition Kluwer Law International The Hague – London – Boston 1998 505. o.

mediáció⁵⁴ kikötése. A Szabályzatot előkészítő bizottság tagjai⁵⁵ a következő négy eltérő álláspontot fogalmazták meg:

- A munkáltatók számára lehetővé kell tenni, hogy jogszabályi rendelkezések megsértése esetére mediációs (vagy döntőbíráskodási) rendszert állítsanak fel, de a mediáció (illetve a döntőbíráskodás) igénybevételére vonatkozó bármilyen megállapodásról megfelelő tájékoztatást kell biztosítani, és sem a munkaviszony létrejöttét, sem annak folytatását nem lehet e megállapodás aláírásához kötni.
- A munkáltatók számára biztosítani kell a jogot, hogy munkavállalók munkaviszonyának létrejöttét vagy annak további fennállását mediációs (vagy döntőbíráskodásról szóló) klauzula aláírásához kössék. Az ilyen tartalmú megállapodások aláírásának elhalasztása addig, míg a vita tényleg felmerül, csak növeli annak az esélyét, hogy a munkavállaló bírósági eljáráshoz fordul, s így nagyon kevés mediációs megállapodás fog születni. Ez pedig kizárja azt, hogy az alternatív vitamegoldást hatékonyan lehessen alkalmazni, és segítségével úrrá lehessen lenni a hatósági és bírósági eljárásokat jelenleg terhelő késedelmek.
- Nem szabad lehetővé tenni, hogy a munkavállalók bármely oknál fogva lemondhassanak arról, hogy jogszabályban biztosított jogaik megsértése esetén bírósági jogorvoslattal éljenek.
- A munkáltatók számára lehetővé kell tenni, hogy jogszabályi rendelkezések megsértése esetére mediációs (vagy döntőbíráskodási) rendszert hozzanak létre, de a mediáció (vagy döntőbíráskodás) alkalmazására vonatkozó döntést az egyedi esetben nem lehet a vita kibontakozását megelőzően meghozni.⁵⁶

Véleményem szerint egyéni jogviták esetén az első megközelítés fogalmaz meg olyan garanciákat, amelyek a munkavállalók védelmét szolgálják, így a gyakorlatban azt tartom alkalmazandónak.

Fontos kiemelni, hogy kollektív szerződés is meghatározhat a munkavállalók munkáltatóval szembeni *egyéni jogvitáinak* elintézésére irányadó eljárást (*panasz eljárás / grievance procedure*). (E már említett többlépcsős processzus során a szakszervezet megfelelő képviselője folyamatosan jelen van, s az egyéni munkavállalót segíti, és védi.) Ennek egyik lépcsője lehet a mediációs eljárás, ha a megelőző tárgyalások nem vezettek eredményre.

Panaszjelzési rendszerrel rendelkező munkáltatónál létesített munkaviszony esetén a munkavállalóra a kollektív szerződés rendelkezései automatikusan kiterjednek, ugyanakkor mivel kollektív tárgyalások eredményeként jött létre a panasz eljárás szabályrendszere és az eljárásban is jelen van a szakszervezet, mint "egyensúlyt teremtő" résztvevő, elviekben nem kell attól tartani, hogy a munkáltató egyoldalú magatartása határozná meg az eljárást és annak eredményét. Ez, az egyéni munkaügyi viták munkáltatói szervezet keretei között maradó elintézési módja (ami adott esetben külső segítség, pl. mediátor igénybe vételét is jelentheti),

⁵⁴ A Due Process Protocol egységesen tartalmazza mind a közvetítésre, mind a döntőbíráskodásra vonatkozó megállapodást, ezért található az alábbiakban zárójelben a döntőbíráskodás szövegrész.

⁵⁵ Az előkészítő bizottságot kifejezetten munkajogot alkalmazó szervezetek képviselői alkották.

⁵⁶ <http://www.adr.org/index2.1.jsp?JSSsid.../ResolvEmployDis12-02.html>

ígéretes lehet, ha bevezetésükkor bizonyos feltételek fennállnak.⁵⁷ A munkavállaló bírósághoz fordulásának jogát azonban az eljárás során mindvégig biztosítani kell.

2. 2. Önkéntes vagy kötelező

Bár azt hangsúlyoztuk a korábbiakban, hogy a mediáció igénybe vétele – konszenzusos-együttműködő természeténél fogva – az esetek döntő többségében fő szabályként önkéntes alapon történik, bizonyos körben mégis találkozhatunk olyan esetekkel, *amikor kötelező a felek részvétele* az eljárásban. Az ilyen esetek köre meglehetősen szűk, **két csoportra** oszthatók.

Az **egyik esetkörbe** az (egymásnak mellérendelt) felek által aláírt *szerződések* ilyen eljárásra vonatkozó *kikötései*, klauzulái tartoznak, amelyek rögzítik, hogy ha az adott szerződéssel kapcsolatban közöttük vita merül fel, az ügyet mediáció segítségével fogják rendezni, mielőtt bármilyen más (döntéshozatali) eljárásra kerülne sor. Mediáció hiányában a bíróság nem járhat el az ügyben addig, amíg a felek e magukra nézve kötelezőnek tekintett eljárásban nem vesznek részt.

Az, hogy a felek ilyen esetekben magukra nézve kötelezőnek tekintik a vita mediáció útján történő rendezését, végül mégis csak önkéntes elhatározásból, szabad akaratukból fakad, ami egy megállapodásban ölt testet.

A **kötelező mediáció másik esetkörét** bizonyos bírósághoz kapcsolódó mediációs programok jelentik. Ezek általában nem munkajogi, hanem családi jogi tárgyú jogvitákhoz kötődnek, vagy polgári perekhez, ha a pertárgy értéke nem halad meg egy meghatározott összeget. Előfordul, hogy ilyen esetekben bírósági szabályok kötelezik a feleket, hogy a tárgyalást megelőzően jelenjenek meg a mediációs eljárásban. (Pl. az USA egyes bíróságain, illetve a Német Szövetségi Köztársaságban⁵⁸)

E második esetkörben egyáltalán nincs szó önkéntességről, ami arra utal, hogy a jogalkotó számára nagyobb értékkel bírnak azok célok, amelyeket a mediációval kíván elérni (pl. a család békéjének megőrzése, a bírósági ügyteher mérséklése, a bíróság eljárásának gyorsabbá tétele), mint a mediáció egyik alapelvének, az önkéntesség elvének a megtartása.

Véleményem szerint az önkéntesség elvének feladása csak kivételes esetkörökben képzelhető el, ami a felek és elsősorban nem egy külső szerv érdekeinek figyelembevételén nyugszik. Tehát pl. házasság felbontásakor a gyermekelhelyezés kérdését érdemes lehet kötelező mediációra utalni, de önmagában a gyorsabb eredmény valószínűsítése nem lehet elegendő indok a bevezetésére.

⁵⁷ A panasz eljárás (*grievance procedure*) akkor lehet sikeres, ha a szakszervezet folyamatosan képes hathatós segítséget nyújtani a munkavállalónak (ellensúlyozni a munkáltató „túlsúlyát”). A szakszervezet erre való tényleges képessége: munkáltatótól való függetlensége, ereje, érdekérvényesítő képessége, a képviselőlet biztosítása; és szándéka alapvető ebben a folyamatban. Egyben biztosítani kell, hogy a munkavállaló mindig megfelelő információval rendelkezzen, hogy ügyének ellátására mely fórumokhoz, milyen feltételekkel fordulhat.

⁵⁸ Egy 2000. január 1-jén hatályba lépő módosítás új 15a §-t iktatott a német polgári perrendtartásba (Gesetz betreffend die Einführung der Zivilprozessordnung), ami felhatalmazta a szövetségi államokat, hogy kötelező vitarendezési eljárást vezessenek be az 1500 márka értékig terjedő ügyekben, bizonyos szomszédsági és személyiségi jogi perekben. (Lembke, Mark: *Mediation im Arbeitsrecht Grundlagen, Techniken und Chancen* Verlag Recht und Wirtschaft GmbH Heidelberg 2001 27. o.)

Munkaiügyi viták megoldásában a szerződésen alapuló mediációs kikötésnek különösen nagy jelentősége lehet. *Kollektív érdek- és jogviták* esetén a felek kollektív szerződésben (vagy üzemi megállapodásban) rögzíthetik, hogy a köztük felmerülő vita esetére mediációt kívánnak igénybe venni, s akár az eljárás általuk fontosnak tartott elveiről, szabályairól, s a mediátor személyéről is rendelkezhetnek. A kollektív szerződésbe foglalt kikötés kollektív tárgyalások eredményeként jön létre, melynek során a munkajog alanyai relatíve egyensúlyi helyzetben vannak, s számolni lehet azzal, hogy ez a vita bekövetkezésekor, a mediáció során is fennmarad.

A mediációs klauzulát tartalmazó kollektív szerződéses kikötések fontos lépést jelentenek a preventív célú AVR elterjedésében.

Az *egyéni (jog)viták* során alkalmazott mediáció megítélése nem ilyen egyértelmű, amire az előző alponban már kitértünk. Annyit azonban érdemes még egyszer kiemelni, hogy a kollektív vitáknál említett hasonló tartalmú előzetes megállapodás az egyéni jogviszonyban kevésbé igazolható.

Legyen azonban a mediáció önkéntes vagy kötelező, a bírósághoz fordulás jogát a felek minden esetben gyakorolhatják, ha az eljárásban nem született megállapodás.

2. 3. Beavatkozás

Különböző elméletek születtek arról, hogy a mediációs eljárás során jelenlévő harmadik személy, a mediátor milyen mértékig avatkozhat be az eljárás tartalmi kérdéseibe. A dilemma lényege úgy is megfogalmazható, hogy a mediátor az eljárás felépítésén, megszervezésén, levezetésén túlmenően jogosult-e arra, hogy az ügy tartalmi kérdéseiben is állást foglaljon.

A kérdésre adott válaszok közül az **egyik végpont** az, amikor a mediátor semmi *más szerepet nem vállalhat az eljárásbeli kommunikáció* (lényegében a felek tárgyalásának) *megkönnyítésén kívül*; míg a **másik véglet** egy agresszíven beavatkozó mediátor, aki a megegyezés érdekében erőteljes *nyomást gyakorol a felekre*, és vagy a saját ötlete, vagy a felek egyike által felvetett javaslat megvalósításáért száll síkra. A kettő között pedig az összes mediátortípus elhelyezhető.

Leonard L. Riskin állított fel egy, a mediátorok beavatkozását, annak mértékét leíró modellt, amelynek segítségével erre a dilemmára keres választ.⁵⁹

Riskin két kérdés alapján próbálta a mediátorokat típusokba sorolni. Az egyik, hogy a felek közti vita tárgyát **szűk** vagy **tág** értelemben közelíti-e meg, a másik, hogy maga a mediátor hogyan ítéli meg az eljárás tartalmi részében játszott szerepét. Azt a mediátortípust, amelyik közreműködik a megoldási javaslatok megfogalmazásában, vagy e javaslatokról véleményt alkot, - Riskin **"értékelő"** (*evaluative*) mediátornak nevezte el, ezzel szemben azt a típust, amelyik ilyen beavatkozást a maguk részéről nem tart lehetségesnek vagy kívánatosnak, **"elősegítő"** (*facilitative*) jelzővel illette.

Az a mediátor, aki **szűken** értelmezi a felek által felhozott problémákat, azzal a tudattal ül le a felekkel, hogy *segítsen nekik egy technikai jellegű problémát megoldani*. A felekre

⁵⁹ Riskin, Leonard L.: *Mediator Orientations, Strategies and Techniques* In: Alternatives Sept. 1994 Vol. 12 No. 9

jellemző a pozicionális alkudozás,⁶⁰ azaz a tárgyalás során elfoglalt pozíciójukat védelmézik. Úgy fogják fel, hogy egy adott, korlátozott mennyiségű forrást kell egymás közt felosztaniuk, és minél több jut az egyiknek, annál kevesebb a másiknak. Mögöttes érdekeikről nem, vagy csak érintőlegesen esik szó. A mediátor lényegében ehhez asszisztál.

Egy *tágabb* probléma megközelítéssel élő mediátor viszont azt feltételezi, hogy a felek akkor profitálnak a legtöbbet, ha a mediátor *megpróbál túlmutatni a felek által szűken értelmezett, általában, de nem szükségképpen jogi köntösben megjelenő kérdéseken*. A fontos érdekek az eljárásban résztvevők által elfoglalt pozíciók mögött húzódnak. A mediátor szerepe ezért az, hogy segítse a felek helyzetét egy másik, nem pozicionális, hanem érdekkorientált szemüvegen keresztül láttatni.

A *értékelő (evaluative)* mediátor feltételezi, hogy a feleknek azért van szüksége mediátorra, hogy *iránymutatást adjon nekik a vita lerendezésére*. A felek számára ez azért lehet hasznos, mert megismerhetik egy kívülálló értékelését is, s így nem csak két, hanem három személy rakja össze a tudását. Ilyen indíttatással a mediátor feljogosítva érzi magát arra, hogy – adott esetben nem a konkrét szakkérdésre vonatkozó, hanem – bármilyen irányú előzetes ismereténél fogva (gazdasági életben való jártassága, jogi, kereskedelmi, vagy technikai ismeretei, tapasztalata folytán) aktív beavatkozóként nyújtson segítséget, vagyis *állást foglaljon az adott ügy tartalmi kérdéseit illetően, esetleg mérlegelje az ügy bíróság előtt várható kimenetelét*.⁶¹

Az *elősegítő (facilitative)* mediátor kiindulási alapja az, hogy a felek együttműködésre képes személyek, és mivel saját maguk sokkal jobban ismerik a vita körülményeit, valamint a rendelkezésükre álló forrásokat, tisztában vannak az igényeikkel, és az erőforrásaikat is hatékonyabban tudják elosztani, mint egy ügyvéd vagy a mediátor. Ennél fogva, ha a felek összeteszik a forrásaikat, igényeiket, ötleteiket, olyan kedvező kombinációkat tudnak kitalálni, amivel a mediátor saját ötletei nem vehetik fel a versenyt. Mindebből az következik, hogy az elősegítő (*facilitative*) mediátor küldetése nem más, mint a tárgyalás során *elősegíteni a felek közti egyértelmű kommunikációt és információcserét*. Két alapvető ok szól amellett, amiért az „elősegítő” irányzat hívei az „értékelőkkel” szemben a be nem avatkozás mellett érvelnek. Az egyik, hogy bármilyen vélemény megfogalmazása csorbítaná a mediátor pártatlanságát, ami így igencsak kérdésessé tenné az eljárásban való további részvételét. Másrészt könnyen előfordulhat, hogy a mediátor nem tud eleget az ügy részleteiről, háttéréről, a felek megelőző kapcsolatáról, a vonatkozó (jogi) szabályozásról, a kialakult gyakorlatról vagy technológiáról stb. ahhoz, hogy megbízható, helytálló véleményt alkothasson. Egy ilyen állásfoglalás adott esetben szakkérdésekben való jártasságot tételez fel, amivel a mediátor nem feltétlenül rendelkezik, hiszen ez vele szemben nem követelmény.

Riskin elmélete szerint az előbb említett csoportosítások párosításával megkapjuk a mediátorok négy alaptípusát.

⁶⁰ *Positional vs. interest-based bargaining*, bővebben ld. Roger Fisher and William Ury: *Getting to Yes Negotiating Agreement Without Giving In* Penguin Books 1991

⁶¹ Ebbe a körbe sorolható az ún. *rights-based mediation*, ahol a semleges személy viszonylag aktív szerepet játszik, és biztosítja, hogy a megállapodás a legapróbb részleteiben tükrözze a jogszabályokhoz való hűséget, a feleket megillető egyéb jogokat.

<http://www.cedrsolve.com/index.php?location=/services/mediation/process/variatiions>

1. **Értékelő - szűk problémaértelmező:** az ilyen közvetítő fő stratégiája, hogy világossá tegye a felek számára az ügyben elfoglalt pozícióik, érveik gyenge, illetve meggyőző pontjait és tisztázza, milyen lehet a felek esélye, ha az eset bíróság elé kerül. Miután alaposan áttanulmányozta az ügy dokumentumait, megpróbál képet alkotni az ügy kimeneteléről, megpróbálja megjósolni a bíróság vagy valamely hivatalos szerv döntését, s álláspontját igyekszik elfogadtatni a felekkel. Ezen túl javaslatot tesz a felek pozícióin alapuló kompromisszumra, illetőleg ösztönzi a feleket *egy bizonyos javaslat* elfogadására.
2. **Az elősegítő - szűk problémaértelmező:** az előző típushoz hasonlóan arra törekszik, hogy a felek reálisan fel tudják mérni helyzetüket az ügyben, illetve annak bíróság előtti esélyeit, kimenetelét. De ez a mediátortípus nem bocsátkozik jöslatokba, javaslatokba, nem tanulmányoz iratokat. Inkább a felekhez intézett - állásfoglalástól mentes - kérdések útján vagy a felekkel külön-külön lefolytatott párbeszédnek során teszi ezt, amivel azt próbálja meg elérni, hogy a realitás talaján állva gondolják át újra a helyzetet és a megegyezés esetleges elmaradásának következményeit.
3. **Értékelő - tág problémaértelmező:** itt is arról van szó, hogy a közvetítő rámutasson a felek helyzetére, tudatosítsa bennük a lehetőségeket, csakhogy ő a felek érdekeire helyezi a hangsúlyt pozíciójukkal szemben, s a megoldási javaslatokat is a felek érdekeinek megfelelően formálja. Mivel beavatkozó jelleggel teszi mindezt, az ügyre vonatkozó saját javaslatai éppen olyan fontossággal bírnak, mint a feleké.
4. **Végül az elősegítő - tág problémaértelmező** közvetítő célja, hogy a felek megfogalmazzák, megértsék és megoldják a köztük vitát okozó konfliktust, annak gyökerét, valamint minden olyan kérdést tisztázzanak, amit ők maguk fontosnak ítélnék. Maga a mediátor tartózkodik mindenféle véleménynyilvánítástól, nem hoz fel konkrét ötleteket a megoldásra, ezt kizárólag a felek feladatának tekinti.

Riskin felosztása igen nagy visszhangot váltott ki a mediációval foglalkozó szakemberek körében. Kritikát kapott azért, hogy cikkével lényegében legitímálta a mediátor részéről történő aktív beavatkozást.⁶² Kritikusai között szerepelt *Kimberlee K. Kovach és Lela P. Love*, akik elméletükkel egy *értékelő beavatkozástól mentes gyakorlat folytatása mellett foglaltak állást*,⁶³ amelyet e dolgozat szerzője is teljes mértékben támogat. Az értékelő természet a Kovach és Love véleménye szerint idegen a mediációtól, az eljárás ugyanis lényegénél fogva nem az állásfoglalásra alakult ki, az más eljárásokra jellemző tulajdonság. A szerzők éles határvonalat húznak az „értékelő-” és a felek tárgyalását „elősegítő” természetű eljárások közé. Az első kategóriába azok az eljárások tartoznak, amelyeknél az eljárási szabályok a harmadik személy objektív döntésének meghozatalát (véleményalkotását) szolgálják. [Ide sorolható pl. az összes döntéshozatali eljárás, a kötelező döntést nem eredményező arbitráció (*non-binding arbitration*), korai semleges értékelés (*early neutral evaluation*), rövidített esküdtszék előtti tárgyalás (*summary jury trial*).] Ezekről teljesen elkülönülnek azok az eljárások, ahol kizárt bármiféle értékelés és aktív beavatkozás. A mediációt a szerzőpáros a facilitálás mellett a második kategóriába sorolja.

⁶² Noll, Douglas E.: *A Theory of Mediation* *Dispute Resolution Journal* 2001 május/július 82. o.

⁶³ Kovach, Kimberlee K. – Love, Lela P.: *Mapping Mediation: The Risks of Riskin's Grid* In: 3 *Harvard Negotiation Law Review* 71 at 107.

Érveik között szerepel, hogy egy aktív beavatkozó részéről szakkérdésekben történő *hiteles állásfoglaláshoz* olykor kívánatos a témához kötődő igen *magas szintű képzettség*. Ha például a vita jogi kérdéseket érint, az ügy felelősségteljes megítéléséhez az értékelést felvállaló személynek jogi végzettséggel kell rendelkeznie. De ugyanilyen képzettségi követelmény szükséges, ha pl. építészeti, nyomdai, elektronikai vagy más szakterülethez kapcsolódik a vita, aminek pontos megítéléséhez ennek megfelelő szakképzettség szükséges.

További érvük, hogy a mediáció olyan eljárás, ami a vita teljes körű megoldását törekszik elérni, amikor egy sor szubjektív tényező hatásával is számolni kell. Ebből következően *a mediátor tudomást szerezhet* a feleknek a vitával kapcsolatos feltételezéseiről, terveiről, érzéseiről; *egy sor olyan dolgról, amelyek a véleményalkotásnál vagy döntéshozatalnál befolyásolhatják a beavatkozót*. Nem véletlen, hogy ilyen természetű információk egy döntéshozatali eljárás folyamán általában nem (vagy csupán eshetőlegesen) derülnek ki.

Végül, a mediáció – eljárási szempontból vizsgálva – olyan lehetőségeket is tartalmaz, mint pl. a felekkel *egyenként történő megbeszélés (caucus)*, melynek alkalmával a felek olyan információt is megoszthatnak a mediátorral, amiről nem akarják, hogy a másik fél tudomást szerezzen. Így előfordulhat, hogy egy ilyen beszélgetés *során szerzett információk hatást gyakorolnak a mediátor véleményére vagy értékelésére*.

Alapvetően elfogadhatónak ítélem meg a Kovach – Love szerzőpáros által megfogalmazott aggályokat és az elősegítő-tág problémaértelmező mediátort tartom a mediátorok alaptípusának. A munkajogban azonban elképzelhetők olyan helyzetek (elsősorban érdekviták rendezésekor), amikor más mediátor-típus is alkalmas lehet a feladat ellátására, amennyiben a felek számára és az ügy tárgya szempontjából szükséges.

A mediáció eljárási szabályai nem a harmadik személy objektív véleményalkotását szolgálják, mert nem ez a cél; a mediációs képzéseknek nem is tananyaga a tényfeltárás, a bizonyítékok mérlegelése, a bizonyítási teher, vagy más eljárásjogi kérdéskör tanulmányozása. A cél, hogy maguk a felek olyan megállapodásra jussanak, ami az adott helyzetben igényeikkel, forrásaikkal és teljesítőképességükkel a legteljesebb összhangban van úgy, hogy közben a vitarendezéssel együtt járó belső feszültségük minimális legyen. Tehát a mediátor véleményalkotása, értékelése nem megengedhető, mert nem áll összhangban az eljárás céljával.

Bár egy elméleti felosztásról van szó, a fenti kategóriák értelmezése nagyon is sok gyakorlati kérdést vet fel, ami a közvetítés és a békéltetés kapcsán is felmerül. Az elősegítő mediátor a békéltetés, míg az értékelő mediátor inkább a közvetítés munkajogi disztinkcióhoz társítható. Azonban jelentős különbség van az egyéni jogviták és a kollektív érdekviták között a mediátor beavatkozása szempontjából. Mivel a beavatkozás és a mediátorok képzettsége szoros kapcsolatban állnak egymással, a mediátorok képzettségével foglalkozó 2. 5. alpont ismertetése során térünk vissza ehhez a kérdéshez.

2. 4. A mediátorok száma

A legtöbb mediációs eljárásban *általában egy mediátor* vesz részt, de előfordul az is, amikor két, s arra is találhatunk példát, hogy több szakember (*szakértői testület*) látja el a

mediátori teendőket. Bonyolultabb ügyekben, illetve amikor két olyan fél vagy csoport áll szemben egymással, akik eltérő nemzetiséghez, etnikumhoz, stb. tartoznak, két vagy több mediátor alkalmazása feltétlenül indokolt lehet⁶⁴. Ilyenkor a mediátori testületet is a szerint állítják fel, hogy minden résztvevő (vagy résztvevő csoport) az ügy szempontjából releváns tulajdonsága valamilyen módon leképeződjön már a mediátorok kiválasztásával. Ha tehát pl. egy zömében férfiakkól és egy nőkből álló csoport között támad konfliktus, célszerű a mediátori testületet úgy összeválogatni, hogy egyenlő arányban vegyenek részt benne nők és férfiak.

Munkahelyen előforduló, más hátrányos megkülönböztetésen alapuló konfliktusok esetén is ezt az elvet érdemes figyelembe venni, mint a sikeres eljárás egyik biztosítékát.

Egyes bírósági mediációs programok főszabályként rendelkeznek két mediátor részvételéről.⁶⁵

2. 5. A mediátorok képzettsége

A 2. 3. alpontonál már érintettük azt a kérdést, hogy a mediátor beavatkozásának mértéke és képzettsége, illetve szakmai jártassága között összefüggés van. Minél nagyobb mértékű a mediátor beavatkozása, annál fontosabb szerepet kap az adott (szak)kérdésben való jártassága.

Ez munkaügyi jog-és érdekvitákban való eljárásra is érvényes, azonban különbség van aszerint, hogy a mediátor mely vitatípusban jár el.

Mivel **kollektív érdekvitáknál** az a kollektív munkajogi jogalanyokra kötelező szabályozás kialakítása a cél, – ami nagyban függ a felek tényleges erőviszonyaitól, a konkrét körülményektől, – ezért *eljárásbeli hozzáértésén* túl a mediátor *helyzetfelismerése*, az adott ágazat, szereplők közötti kapcsolat ismerete; vagyis *eddig tapasztalata, jártassága* azok a tényezők, amelyek a felek bizalmát, így az eljárás sikerét megalapozzák.

Kollektív jogviták esetén a vita természetétől függően változhat a helyzet: minél több érdekelem húzódik meg a vita háttérében, annál fontosabbak a közbenjáró személynek az előző bekezdésben, a kollektív érdekvitáknál felsorolt tulajdonságai. Minél inkább tisztán (jog)szabályalapú a vita természete, annál fontosabb az, hogy a mediátor tisztában legyen az adott életviszonyra vonatkozó szabályokkal azok következményeivel együtt, s annál erősebben jelentkezik igény arra, hogy a beavatkozó jogi képzettséggel rendelkezzen.

Az **egyéni jogviták** igénylik leginkább a mediátortól az alapul szolgáló szabályok ismeretét – természetesen a mediációs eljárás ismeretén túl. A mediátor nem jogosult az ügy bíróság előtti esélyeit mérlegelni a felek számára, a szakmai tudásnak viszont ott kell lennie vele az egész mediáció során, tehát a munkajogi rendelkezések és a bírósági joggyakorlat ismerete nagyon is fontosak a mediátor számára. Ez adott esetben döntő lehet annak megítélésében, hogy *az ügy egyáltalán alkalmas-e mediációra*. Előfordulhat ugyanis az az eset, amikor a munkáltató azért fordul mediáció alkalmazásához, hogy megelőzzön egy vélhetően rá nézve kedvezőtlen bírósági ítéletet azzal, hogy egy számára kedvezőbb tartalmú

⁶⁴ Ld. pl. Carol B. Liebman: *Mediation as Parallel Seminars: Lessons from the Student Takeover of Columbia University's Hamilton Hall* Negotiation Journal April 2000 157-182

⁶⁵ Metropolitan Court, Albuquerque, New Mexico

megállapodást köt a munkavállalóval, pl. egy kártérítési ügyben. Ha a mediátor észreveszi, hogy a mediációt nem rendeltetésszerűen kívánják alkalmazni, be kell fejeznie az eljárást.

Egy másik ok is szól amellett, hogy az egyéni jogvitákban eljáró mediátor munkajogi ismeretekkel rendelkezzen. Egyéni jogvitákkal szemben kollektív jog- és érdekvitáknál a felek ereje, viszonylagos egyensúlyi helyzete általában garancia arra, hogy egy kollektív vitában egyenrangú partnerekként vegyenek részt. Ez azt is jelenti, hogy a kollektív alanyok megfelelő információs háttérrel rendelkeznek. Hasonló egyensúlyi helyzetről a munkáltató és az egyéni munkavállaló vitájában nem beszélhetünk. A munkavállaló nem egyenrangú partnere a munkáltatónak, aki anyagi és egyéb többletforrásai következtében több információval, nagyobb "tudáspotenciállal" rendelkezik. Ezért a közvetítő saját tudásával kell, hogy *megteremtse az egyéni jogvita szereplői közti egyensúlyt*. Egyáltalán nem szükséges, hogy ez a tételes joganyag előadásával is járjon, elegendő, ha a munkáltató "manővereit" érzékelve megfelelő irányba tereli az eljárást, hogy ily módon "passzívan" védje a munkavállalót. Ha nincs ilyen tudása, és nem tud megfelelő egyensúlyt képezni, akkor a mediációban, mint eljárásban meglévő profizmusa ellenére gyakorlatilag éppoly kiszolgáltatott helyzetben lehet, mint maga a munkavállaló.⁶⁶

Nagy különbség a tengerentúli és a kontinentális európai országok munkajogi jogszabályalkotásában, hogy ez utóbbiakban jóval több és sokrétűbb a munkavállalók védelmét szolgáló jogi szabályozás, tehát a mediáció védelmét szolgáló megfelelő szintű ismeretek megszerzése nehezebb feladat, a mediátor részéről nagyobb erőfeszítést igényel.⁶⁷ Ez a tény azonban a szakmai ismeretek szükségességén és fontosságán nem változtat.

3. A mediáció összehasonlítása más vitamegoldási eljárásokkal

Ahhoz, hogy teljes képet kapjunk a mediáció természetéről, alkalmazásának elméleti hátteréről, az eljárásban felmerülő elvi jellegű kérdések tisztázása után meghatározzuk más vitamegoldási eljárásoktól való elhatárolási ismérveit.

Amikor a mediációt más eljárásokkal vetjük össze, két lehetséges úton indulhatunk el: a **polgári peres eljárással**, és a **felek közvetlen tárgyalásával** történő összehasonlítás lehetséges.

3. 1. A mediáció és a polgári peres eljárás

Először a **polgári peres eljárással** való összevetés tűnik kézenfekvőnek, hiszen mindkét vitamegoldásra irányuló eljárásban szerepel a feleken kívül egy harmadik személy, vagyis formailag mindenképpen ezzel mutat hasonlóságot. Ezt az összevetést támasztja alá az is, hogy végül a mediációt egy alternatív vitamegoldási módszerként tartjuk számon, aminek elterjedésében lényeges szerepet játszott a bírósági eljárással való elégedetlenség, ahogy erről

⁶⁶ Dunlop – Zack i.m.

⁶⁷ Ugyanakkor nemcsak ez a különbség, hiszen a kontinentális Európa több országában léteznek munkaügyi bíróságok, amelyek könnyített eljárást biztosítanak a munkavállalói igények érvényesítésére, hogy az ne legyen annyira megterhelő. Mint korábban szóltunk róla, ez az Egyesült Államokról egyáltalán nem mondható el.

már korábban szoltunk. Felvetődik tehát a kérdés, hogy pontosan miben és mennyiben különbözik a két eljárás?

A mediáció fogalmát, az eljárás lényegét a korábbiakban már meghatároztuk, ezért mielőtt az a polgári eljárással történő összehasonlítást megtennénk, rögzíteni szükséges a polgári peres eljárás meghatározását is: „olyan kérelemre induló, törvényben szabályozott eljárás, amelyben a bíróság és az ellenérdekű felek tevékenysége a polgári ügyek körében felmerült jogvita végleges eldöntésére irányul”.⁶⁸

Az alábbiakban a két eljárás különbségeit a következő szempontok alapján foglaljuk össze:

1. **céljuk,**
2. **tárgyuk,**
3. az eljáró **harmadik személy szerepe** és
4. a **harmadik személynek** az eljárás sikerét megalapozó **képességei, készségei.** (Az eljárás menetét, a mediátor feladatait részletesebben a következő fejezet mutatja be.)

1. Eltér egymástól a két eljárás **célja**, ami alapvetően meghatároz minden más körülményt az egyes eljárások formai és tartalmi követelményeit illetően is. A célokat a következőképpen lehet egy-egy mondatban meghatározni:

A polgári peres eljárás célja: a természetes és más személyek vagyoni és személyi jogaival kapcsolatban felmerült *jogvitáinak* a bírósági eljárásban való pártatlan *eldöntése* meghatározott alapelvek érvényesítésével.⁶⁹

A mediáció célja: a felek között párbeszéd kezdeményezése, és a vitatott kérdésekben egyedi helyzetüknek és érdekeiknek megfelelő *megállapodás* létrehozásának *megkísérlése* harmadik, pártatlan személy(ek) segítségével.

A bírósági peres eljárás és a mediáció **céljaihoz** szorosan kapcsolódó témakörök:

- a) az eljárás fókusza,
- b) az időszemlélet, illetve
- c) a résztvevők köre.

A következőkben ezeket külön-külön is összevetjük.

a) Az eljárás fókusza:

A bíróság eljárása alapvetően *ügycentrikus*, a *releváns történeti tények, jogszabályok, bizonyítékok* illetve ezek *hordozói* bírnak különös jelentőséggel. Az eljárást jogszabályban előre lefektetett módon úgy alakították ki, hogy annak menete segítse a bírót a döntéshozatalban: a ténykérdések megállapítása után a jogkérdésben, esetlegesen az összecszerülésben való döntésben. A felek személye leginkább a döntés meghozatalához szükséges információ szempontjából jelentős. Az eljárás menetének, szakaszainak a felekkel történő megismertetése a magától értetődően nem bírói feladat, ilyen tartalmú tájékoztatásban tőle általában nem részesülnek.

Az eljárás végén a bíróság általában *az ügy érdemére vonatkozó döntést* hoz.

⁶⁸ Kengyel Miklós: *Magyar polgári eljárásjog* Osiris Kiadó Budapest, 2003 40-41. o.

⁶⁹ Kengyel M. i.m. 40. o.

Bár a **mediáció**ban is a vitás ügy az eljárás mozgatója, hiszen ennek alapján indul az eljárás, ugyanakkor az ügy tényleges tárgya mellett a vitával érintett személy, *az ügyfél áll az eljárás középpontjában*. (Emiatt az eljárásban lényegében minden olyan tényező is szerepet kap, amely az ügyfelek fizikai és pszichés állapotára kihat, így pl. a berendezés vagy az ülésrend. Ebbe a körbe tartozik az is, hogy a mediátor a feleknek először mindig elmagyarázza a mediáció lényegét, megállapodnak az eljárási szabályokban, s a felek így mindig pontosan tudják, hogy melyik szakaszban vannak, mi történik velük, mi a feladatuk. Ha kétség merül fel bennük, nyugodtan megkérdezhetik.) Felvállalható tehát egyfajta *szolgáltatás-centrikus szemlélet*, ami abban nyilvánul meg, hogy ha az ügyfelek „magukkal hozzák” a vitájukat, annak minden személyes és egyéb kötöttségével együtt, akkor azt úgy próbálják megoldani, hogy számukra a legkisebb stresszel és feszültséggel járjon.

Az eljárás végén *nem garantált a megállapodás*, de az eddigi, elsősorban külföldi tapasztalatok azt mutatják, hogy igen magas fokú az eredményessége.

b) Az eljárás időszemlélete, a felek egymással való kapcsolata

A **bírósági eljárás** egy múltbeli eseményen alapul, ennek részleteit kell megfelelő pontossággal felderíteni, értelmezni, hogy erre alapítva a bíróság ítéletet hozzon. A bíróság tehát – a bizonyítási eljárás segítségével – megállapítja a tényállást, s ezután dönt, hogy a múltban ki járt el jogszerűen, kinek a magatartása volt felróható, ill. milyen mértékben, majd hogy ezekből következően kinek milyen jogosultsága van, illetve kötelezettsége áll fenn a másikkal szemben. A bizonyítási eszközök beszerzése, értékelése a *múltbeli cselekmények jelenbeli elbírálását* szolgálják.

Mivel a felek általában ellentétes, de legalábbis eltérő álláspontokat próbálnak védeni, az ellentét és az ezzel járó feszültség határozza meg az eljárás légkörét. A múlt csak egyféleképpen történhetett, és mindenki a saját „verzióját” igyekszik bizonyítani. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a felek között versenyszellem uralkodik, amiben az egyik „igaza” kizárja a másikat, és végül az egyik haszna a másik káraként jelenik meg. Eközben pedig egyre inkább elmérgesedik a felek közötti viszony. (Ld. erről bővebben a harmadik fejezet 1. 1. pontjában a konfliktus kiteljesedéséről szóló leírást.)

A **mediáció** célzatosan a jövőbe irányuló időszemléletet képvisel, bár a felek nyilvánvalóan ide is egy múltbeli sérelemmel érkeznek. Kétségtelen, hogy a mediációs tárgyalás kezdetén ezek a múltbeli sérelmek a meghatározóak; azonban a sérelmek kibontása, orvoslásának módja a felek személyét és vita tárgyát *egészében* helyezi előtérbe, ami szinte teljesen eltér a bírósági eljárás megközelítésétől. Itt a felek preferenciájáról, érdekeiről, igényeiről van szó, s ennek következtében elkerülhetetlen *a jelen, s még inkább a jövő szem előtt tartása*, különösen, ha a felek tartós vagy folyamatos kapcsolatban állnak egymással. Ez a váltás, átcsúszás az egyik időszemléletből egy másikba egyúttal gondolkozásbeli változást is jelent. Amikor a jelenlévők a jelen és a jövő alakításáról kezdenek beszélni (ami még mindkettőjük által alakítható), akkor fokozatosan egy természeténél fogva együttműködő légkör alakul ki a korábban jellemző támadó, ellenséges hozzáállással szemben.

c) Az eljárásban résztvevők köre

Jogászok számára természetes, mégis hangsúlyozandó tény, hogy *előfordulhat, hogy a bíró a bírósági eljárásban félként közreműködő személyekkel egyáltalán nem találkozik személyesen* a per folyamán, csupán képviselőjükkel; vagy ha a felek személyesen meg is jelennek a perben, csak képviselőik nyilatkoznak. Egy tapasztaltabb jogász számára lényegében rutinná válik, hogy adott jogalap megjelölése esetén mit kell bizonyítani, vagy ellenbizonyítani. Egy laikus fél egyetlen rosszul megfogalmazott mondata felboríthatja a gondosan kidolgozott érvelést, illetve sok esetben időmegtakarítást jelenthet, ha nem a fél, hanem képviselője szól a jogilag releváns kérdésekre koncentrálnak. Ezért, és az időhiány miatt sem jellemző, hogy a felek teljes egészében, személyesen adják elő az álláspontjukat, vagy folyamatosan jelen legyenek a tárgyaláson.

Mediáció csak akkor indulhat, ha – a fő szabály szerint önként vállalt eljárásban – a felek személyesen vannak jelen. Ez azt jelenti, hogy általában a felek és a mediátor(ok) jelentik a résztvevőket. Jogi képviselők jelenléte is lehetséges, de szerepüket előre tisztázni kell, s minden eljárási kérdésben ki kell kérni a másik fél véleményét, hozzájárulását, így a képviselő jelenlétét illetően is.⁷⁰ A nyilatkozatokat azonban a felek teszik.

Nyilvánvalóan léteznek olyan nagyobb felelősségvállalással járó ügyek, amelyek a jogi képviselő segítségét igénylik, és ennek természetesen nincs is akadálya. Mivel a mediáció az eljárási kérdésekben való megegyezéssel kezdődik, a felek és képviselőik előre tisztázhatják annak menetét, így azt is, hogy a felek, vagy képviselőik teszik a nyilatkozatokat. A mediátornak azonban figyelnie kell arra, hogy a felek közötti „egyensúly” fenntartása kulcsfontosságú az eljárásban.

2. A két eljárásnak nem szükségképpen, de lehetséges különbségét jelenti **tárgyuk** meghatározása.

Bíróság csak *jogviták esetén jár el*. Ebből több következtetés is levonható. Egyrészt az, hogy ha két személy között más jellegű vita támad, (pl. érdekvita) a munkaügyi érdekviták kivételével elrendezésüknek nincs intézményesült fóruma, vagyis általában meg kell várni, míg odáig jut az ügy, hogy jogszabályban biztosított jog vagy érdek sérüljön (vagy büntetőjogi tényállás valósuljon meg), hogy ez a konfliktus formálisan kezelhető legyen.

Másrészt, ha a felek között fennálló jogvitának nem jogi jellegű, de a felek számára más lényeges aspektusa is van (pl. előszereteti érték), a bíróságnak – még ha érzékeli is ezt, - figyelmen kívül kell hagynia, s a felek közti vitának csak azzal a részével foglalkozhat, (egyáltalán az peresíthető) ami az anyagi jogi és eljárási szabályok szerint jogvita tárgya lehet.

⁷⁰ Ha az egyik fél pl. igényli, hogy jogi képviselője jelen lehessen, ehhez a másik fél beleegyezése is szükséges, aki ilyen feltételek mellett akár el is állhat a mediációtól. Ugyanakkor az is lehetséges, hogy ő is hoz egy jogi képviselőt, de az is, hogy egyedül vállalja az eljárást. A mediátor felelőssége, hogy fenntartsa a felek közötti egyensúlyt, és ha erre nem lát módot, befejezi az eljárást. Az eljárás rugalmassága folytán azonban bármikor lehetőség van arra, hogy ha szükséges, a jogi képviselő tanácsának kikérése idejére felfüggeszék az eljárást. Ez különösen indokolt lehet a megállapodás aláírását megelőzően.

Mediációnak azonban - mint fentebb utaltunk rá - lényegében mindenféle természetű vitás ügy, *jogvita és nem jogvita egyaránt tárgya lehet*. Sőt, az eljárás alkalmasságának egyik mutatója az lehet, hogy nem jogi jellegű kérdések is a vita tárgyát képezik.⁷¹ Ebből következően, ha tisztán jogi természetű ügyről van szó (ld. tartalmi célok/relationship goals, harmadik fejezet, 1. 2. alpont), bár nem kizárt a mediáció, érdemes lehet a bírósági eljárást választani. Ilyen tisztán jogi természetű ügyek azonban ritkán fordulnak elő.

3. Az eljárás célja, illetve tárgya lényegében determinálja a **harmadik személy feladatait** mind a bírósági, mind a mediációs eljárás kapcsán.

A **bíró** szerepe, hogy egy *jogszabályban rögzített, részletesen kidolgozott eljárás szabályait betartva és betartatva végül eldöntse a jogvitát*. A bírót jogszabályok ruházzák fel döntési hatalommal, ő a montesquieu-i államhatalmi ágak közül a független igazságszolgáltatás képviselője, amely kétségtelenül tekintélyt kölcsönöz személyének (amit csak fokoz a bíró megjelenése (talár), és a terem elrendezése). A bíró a jogalkalmazás során a történeti tényállásból megpróbálja kiszűrni a jogilag releváns tényeket. Megállapítja, hogy az adott esetre vonatkozóan mely jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni. Ezek meghatározzák, hogy mit kell bizonyítani az eset eldöntéséhez. A jogszabályt ezután a konkrét esetre alkalmazva mérlegeli a rendelkezésre álló bizonyítékokat és eldönti az ügyet.

A **mediátor** feladata *a vita megoldásához leginkább megfelelő, a felek igényeihez alkalmazkodó eljárási rend kialakítása, levezénylése, betartása*. Ennek során figyelemmel van arra, hogy a vita megoldása, a megállapodás létrejötte a felek felelőssége, ő maga nem rendelkezik döntési joggal, s ez a bíróhoz képest alapvetően eltérő kommunikációs felállást határoz meg. (Eltérő öltözék és kiemelt ülésrend sem utal a felekhez képest hierarchikus pozícióra.) Amennyiben sikerül a feleknek a mediátor segítségével megállapodni, a megegyezést általában a mediátor foglalja írásba. (A mediátor konkrét feladatait a következő fejezetben részletesebben is tárgyaljuk.)

4. Az egyes eljárásokban – céljaik elérése érdekében – a mediátor illetve a bíró feladatait más-más **készségek** birtokában tudja hatékonyan ellátni.

A **bírónak** – fentebb, a feladatainál leírtakból adódóan – a következő készségekre van szüksége: *a jogszabályok ismerete, absztrakt gondolkodás a jogszabályok szintjén, az egyes jogszabályok közötti kapcsolódási pontok ismerete, a jogilag releváns tények kiszűrése és az adott esetre alkalmazandó jogszabály kiválasztása (induktív gondolkodás), illetve a megfelelő jogszabályok által meghatározott tartalomnak az esetre vonatkoztatása (deduktív gondolkodás), logikai készség*. Fontos lehet még az *élettapasztalat*, bizonyos fokú *empatikus és kommunikációs készség* megléte is.

A **mediátor** által alkalmazott készségek a következőképpen alakulnak. Mivel az eljárás nem előre rögzített szabályokon alapul, hanem lényegénél fogva rugalmas, ezt hasonlóan kell tudni kezelni a mediátornak is. Ugyanakkor pontosan kell ismernie az eljárás lehetőségeit és korlátait, amelyek kijelölik a mediáció alkalmazhatóságának kereteit, és ezeket egyértelműen kell kommunikálnia a felek számára is.

⁷¹ Bennett, Mark D. – Hermann, Michelle S. G.: *The Art of Mediation* NITA, 1996 40. o.

Kiemelkedő fokú empátikus készséggel kell rendelkeznie, hogy minden, a felek számára lényeges probléma felszínre kerüljön, ugyanakkor a semleges és pártatlan magatartás megőrzése ilyen körülmények között is alapvető. Képesnek kell lennie arra, hogy az eljárás céljának megfelelően kezelni tudja a felek érzelmi kitöréseit, és megőrizze az eljárás biztonságát jelentő légkörét.

Az eljárások összevetése után azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a mediáció más természetű, mint a bírósági tárgyalás. Alkalmasság szempontjából nem lehet köztük hierarchiát meghatározni, mert nem állítható fel egy olyan mérce, amely igazán alkalmas lenne az objektív összehasonlításra. Ezt mindig az adott ügy tárgya és a felek kapcsolata alapján lehet eldönteni.

3. 2. A mediáció és a felek közti közvetlen tárgyalás

Az előzőekben már tisztáztuk, hogy a legfontosabb döntéshozatali eljárással, a bírósági peres eljárással szemben miben nyújt mást a mediáció. A mediáció konszenzuskereső természete kellő alapot ad arra, hogy egy másik eljárással, a kizárólag a **felek részvételével zajló közvetlen tárgyalással** (a továbbiakban tárgyalás) is összevessük.

A kérdést ezek után úgy is feltehetjük, hogy miben különbözik a mediáció a tárgyalástól? Ha követjük a mediáció és a bírósági eljárás összehasonlításánál leírt szempontokat, szembeszökő, hogy a mediáció tartalmilag sokkal inkább hasonlít a felek közti közvetlen tárgyalásra. A **tárgyalás célja** ugyanis *a felek részvételével az általuk vitatottnak és fontosnak tartott kérdésekben egyedi helyzetüknek és érdekeiknek megfelelő megállapodás létrehozása*. A **tárgyalás tárgyára** vonatkozóan lényegében nincs megkötés, annak a legegyszerűbbtől a legkomplexebb ügyig *minden típusú és témájú dolog, tevékenység* alapul szolgálhat. A mediáció és a tárgyalás közötti **kardinális különbség a résztvevő személyek körében** mutatkozik, ez pedig **a harmadik személy jelenléte**.

Robert A. Baruch Bush⁷² is szerencsésebbnek tartja a tárgyalással való összevetést, sőt, véleménye szerint az AVR eljárásoknak a bírósági eljárásokkal, a bírósági statisztikákkal való összehasonlítása önmagában félrevezető megközelítés lehet. Ezt azzal támasztja alá, hogy az ügyeknek csupán töredéke, mintegy *10%-a* jut el addig, hogy a bírósági eljárásban abból ítélet születik, tehát nem ez a vitamegoldási eljárás alapesete, amihez képest alternatívákat fogalmazhatunk meg. A viták döntő többsége nem is döntéshozatali eljárások útján, hanem olyan eljárások során oldódik meg, amelyek vagy a felek közötti közvetlen, vagy ügyvédjeik közötti tárgyalások után megállapodással végződnek. Így a legismertebb és legelterjedtebb AVR eljárást, a mediációt sem a bírósági eljárással, hanem a tárgyalással, a felek közti kétoldalú (ügyvédek jelenlétében vagy anélkül történő) alkufolyamattal érdemes összevetni.

Az előzőleg feltett kérdést tehát úgy pontosíthatjuk, hogy mi az, amit a pártatlan harmadik személy hozzászól a felek kétoldalú tárgyalásához, ha egyszer ő végig kívül marad a felek tárgyalásain?

⁷² Baruch Bush, Robert A. i.m. 431. o.

Thomas Colosi a következőképpen közelíti meg a kérdést⁷³: ha a felek közti tárgyalás holtpontra jut, akkor a felek maguktól azért nem tudják megoldani a vitát, mert közöttük vagy eleve nem létezett bizalom, vagy valamilyen oknál fogva elvesztették az egymás iránti bizalmat, ami a tárgyalás útján történő vitarendezés nélkülözhetetlen eleme. Közöttük tehát egy ún. „*bizalmi vákuum*” áll fenn, amit a meggyezés iránti szükség és a másik féllel szembeni bizalomhiány állapota idéz elő.⁷⁴ A *mediátor szerepe* a szerző szerint az, hogy megszüntesse ezt a „bizalmi vákuumot” és *visszaállítsa a felek bizalmát*. Optimális esetben ez egy *három lépésből álló folyamat* eredményeként következik be az eljárás során.

Először is a mediátornak meg kell nyernie a felek bizalmát. Colosi véleménye szerint a mediátor iránti bizalom foka akkor lehet a legmagasabb, ha a felek meglehetősen kiélezett helyzetben hagyták abba a tárgyalást, tehát amikor az egymás iránti bizalmuk a legkisebb. A mediátor iránti bizalom fő forrása semleges és pártatlan magatartása. Ilyen magatartást megtanulni hosszú folyamat eredménye, ami a mediáció egyes eljárási elemei tökéletes végrehajtásának eredőjeként jön létre.

A felek bizalmának megnyerése egyáltalán nem kockázatmentes dolog. Gyakorlatlan mediátorokkal fordulhat elő, hogy rendkívüli erő birtokában érzik magukat, mert a felek viszonylag gyorsan mutatnak iránta bizalmat és együttműködést, s ezt a sikert könnyen saját személyes közrehatásuk eredményeként értékelik. A tényleges helyzet viszont az, hogy ez a gyors bizalomszerzés abból az igényből adódik, hogy a felek betöltsék a „bizalmi vákuumot”. A megnyert bizalom egyébként is csak az eljárás első fázisát jelenti.

A *második fázisban* a mediátor igyekszik bizalmat ébreszteni a tárgyalásos úton történő vitarendezésben. *A megnyert bizalmat tehát megpróbálja az eljárásba vetett bizalommá transzformálni*, hogy a felek a tárgyalásos vitarendezési formában, mint az őket célhoz juttató módszerben kezdjenek bízni. Az emberek általában csekély tárgyalási ismerettel és tapasztalattal rendelkeznek, így azt kell elérni, hogy a felek jól érezzék magukat tárgyalásuk során, próbálgassák a lehetőségeiket, és sikereket érjenek el vele. A mediáció elején ezért többnyire nem fajsúlyos tartalmi kérdéseket vitatnak meg, hanem először eljárási kérdésekben próbálnak megállapodni.

Miután a felek valamelyest megbarátkoztak a tárgyalás légkörével, az *utolsó lépés* van hátra: a mediátornak arra kell erőfeszítéseket tenni, hogy *a felek között épüljön ki a bizalmi légkör*. Az eljárásba helyezett bizalom további útja, lényegében „célállomása” a másik fél. Ennek elérése kétféle módon történik, részint azzal, hogy a mediátor példaként szolgál: jó kommunikációs készségekkel rendelkezik, figyelmesen végighallgatja a másik véleményét, aggályait és egy pozitív légkörben a közös érdekekre koncentrálna próbál meg a felek eljárásának keretét adni. A közös célt, ami a feleket tárgyalóasztalhoz ültette, ők maguk fogalmazzák meg. A bizalomépítés másik módját az érintettek egymással folytatott párbeszéde jelenti, amikor az előbb említett eljárási, illetve kisebb-nagyobb tartalmi kérdésekben konszenzusra tudnak jutni.

⁷³ Colosi, Thomas: *The Role of the Mediator* In: Lewicki, Roy J. – Saunders, David M. – Minton, John W.: *Negotiation Readings, Exercises and Cases* Irwin/McGraw-Hill 1999; megjelent még in: „Negotiation in the Public and Private Sectors” *American Behavioral Scientist* (Newbury Park, Calif.: Sage Publications, Inc., 1983) 237-247. o.

⁷⁴ Bernard Mayer a helyzetet „a tárgyalófelek dilemmájaként” írja le, ami számukra úgy fogalmazódik meg, hogy hogyan lehet megvédeni a saját érdekeiket, miközben a másik féllel együttműködnek. i.m. p. 145.

A mediáció természetét és a mediátor szerepét tette további vizsgálat tárgyává a már idézett szerző, Robert A. Baruch Bush is,⁷⁵ aki tanulmányában a tárgyalások sikertelenségét kutató vizsgálatok eredményeit foglalja össze. Ezek szerint a felek **két esetkörben minősítenek sikertelennek egy tárgyalást. Az egyik, ha az holtpontra jut, és nem születik megegyezés a tárgyalópartnerek között. A másik eset, ha létrejön ugyan megállapodás, de ezért túl nagy árat kellett fizetni** (közvetett és közvetlen költségek, idő formájában) vagy a megállapodás tartalma összességében nem éri el azt, amit a tárgyalópartnerek optimálisnak tartottak volna.

A sikertelen megállapodások okai egyrészt stratégiai, másrészt pszichológiai, kognitív akadályokra vezethetők vissza. A stratégiai akadályok abban mutatkoznak meg, hogy *a tárgyalópartnerek szándékosan visszatartanak bizonyos információkat, vagy eleve félrevezetik a másikat.* Mivel a felek – alappal – gyanakodnak a másokra, eleve nem tesznek teljes és/vagy megbízható információt az asztalra.

A **kognitív akadályok** létezését pszichológiai kísérletek bizonyították. Ez azt jelenti, hogy *egy bizonyos mértékű veszteségnek a felek nagyobb jelentőséget tulajdonítanak, mint ugyanilyen mértékű nyereségnek.* A kognitív akadályok által keltett előítéletek miatt az elhangzott ajánlatok és elvárások értéke egyszerűen torzul, és a felek nem tudják ezeket objektíven értékelni.

A stratégiai és a kognitív akadályok mindenképpen fennállnak és nehezítik a megegyezésre jutást, nem függenek sem a tárgyalók ügyességétől, sem tapasztalatától.

A tárgyaláselméletet kutató szakemberek azt vették észre, hogy *a mediátori beavatkozással lefolytatott tárgyalások csökkentették a megegyezést gátló stratégiai és kognitív akadályokat is.* A vizsgálatok arra mutattak rá, hogy ezt **kétféle módon** teszik. **Először** is az eljárásban *a mediátor segít a feleknek, hogy több információ hangozzék el, biztosítja, hogy az információk megbízhatóbbak, mint egy "hagyományos" tárgyaláson.* Ha több az információ, a feleknek könnyebb dolguk van a megállapodásra jutás dolgában is. **Másodsorban** a mediátor tevékenységének hatására a felek sokkal teljesebben és pontosabban mérik fel egymást – a múltbeli és jelenbeli tetteiket, motivációikat, hozzáállásukat és pozícióikat, s az elhangzó ajánlatokat is ideértve –, mintha magukban járnának el. Így a meghozott döntéseik nem az egymásról alkotott, sok esetben valótlan feltételezéseken alapul, hanem egy meggyőzőbb és valós személyes tapasztalat talaján fakad.

A mediáció tehát segít kiküszöbölni, de legalábbis mérsékelni a tárgyalás sikertelenségét okozó akadályokat.

Lényegében ezzel egybehangzó Bernard Mayer⁷⁶ álláspontja is, aki **három pontban** foglalja össze *a mediációnak a tárgyaláshoz való hozzáadott értékét.*

1. A mediáció először is *megváltoztatja a tárgyalópartnerek közötti interakció menetét,* amihez sokszor elegendő pusztán a mediátor jelenléte. Máskor előfordul, hogy aktív közreműködésére is szükség van, pl. hogy új kommunikációs csatornák épüljenek ki a felek között, vagy a korábbi gyakorlathoz képest más formában szervezzék a találkozóikat, esetleg más felállásban, más személyek tárgyaljanak egymással, stb.

2. Másodsorban *a mediátor saját elkötelezettsége, látásmódja és megnyilvánulásai révén olyan pszichés támogatást adhat a feleknek, hogy éppen ez billenti át őket adott esetben a*

⁷⁵ Baruch Bush, Robert A. i.m. 431-433. o.

⁷⁶ Mayer, Bernard i. m. 191-194. o.

holtponton. A mediátor egy sor olyan készséget és eljárási ismeretet is bevisz az eljárásba, ami megváltoztatja a tárgyalás dinamikáját, és olyan szakaszokkal egészíti ki, amelyek a felek közvetlen tárgyalásai során egyébként nem fordulnak elő.

3. Végül *a mediátor által képviselt értékrendről és etikai mércéről* kell még szólni, ami a szerző szerint talán a legfontosabb az eddig felsorolt hozzáadott értékek közül. Azáltal, hogy a mediátor egy bizonyos etikai standardnak megfelelően jár el, számos olyan eljárási cselekményt kell megtennie, ami a felek közötti egyensúlyt biztosítja, illetve saját pártatlanságát és semlegességét garantálja a feleknek. Az eljárásba belépve *ezeket az értékeket a tárgyalópartnerek is elfogadják*, mivel számukra is épp ez jelenti az eljárás eredményességének biztosítékát.

4. A mediáció eredményessége

A mediáció során tehát a felek tárgyalóasztalhoz ülnek, és egy harmadik személy közreműködésével megoldják az üzleti, személyes, jogi, illetve egyéb kapcsolataikban felmerült nehézségeket. Akár a már kieleződött vita rendezésének céljából alkalmazzák a mediációt, akár preventív jelleggel, a harmadik személy jelenléte meghatározó, és számos feladatot kell jól teljesítenie ahhoz, hogy a felek közelebb kerüljenek a megállapodáshoz. Önkéntelenül adódik a kérdés: betöltötte-e eddig, illetve képes-e betölteni a mediáció a hozzá fűzött elvárásokat? A kérdés megválaszolásához az e tárgykörben végzett kutatások eredményeire kell támaszkodnunk.

Amikor végül a statisztikai adatok összemérésére kerül sor, az is elgondolkodtató, hogy melyek azok a tényezők illetve léteznek-e egyáltalán olyan abszolút számok, amelyekkel egy vitamegoldási eljárás eredményességét, hatékonyságát mérni lehet. Ha csupán a mediáció végeredményét nézzük és megpróbáljuk a bírósági eljárás eredményeivel összevetni, rögtön legalább *kétféle értékelés* adódik.

Az *egyik megközelítés* szerint, *ha megállapodás jön létre a felek között, akkor ennyivel kevesebb ügy kerül a bíróságokhoz*, csökkentve az igazságszolgáltatási intézmények leterheltségét. Ebből a szempontból már *egy eredményes mediáció is sikerként* könyvelhető el.

Másik szempontból viszont, ha a *bírósági eljárásban* érdemben foglalkoznak az üggyel, biztosan várható végeredmény. Vagyis *az eredményesség 100%-os*. A mediáció ezzel nem veheti fel a versenyt, mivel itt nem garantálható, hogy a felek megállapodásra jutnak. Az *eredményességi ráta* itt az eddigi tapasztalatok alapján *70% körüli*.⁷⁷

Az eredményesség mérése azonban más tényezőkkel is történhet, mint pl. a felek elégedettsége az egyes eljárásokkal, vagy a bírósági ítéletet, illetve a mediáció során létrejött megállapodást követően az önkéntes teljesítés aránya.

Mivel a részt vevők véleménye a mediációt magasabbra értékelte, mint a bírósági eljárást, a mediáció eredményességét vizsgáló kutatások tették fel a kérdést, hogy *mi az oka a mediációs eljárással való nagyobb elégedettségnek*⁷⁸ és annak, hogy a mediáció eredményeként létrejött megállapodásokra nézve magasabb az önkéntes teljesítés aránya a

⁷⁷ Ld. az egyesült államokbeli Albuquerque (Új-Mexikó állam) Metropolitan Court bírósági statisztikai adatait is.

⁷⁸ Zack, A. i. m.

bírósági ítélet teljesítéséhez képest.⁷⁹ Amikor a kutatók ennek okát vizsgálták, válaszadók leggyakrabban a következőket említették:

- a mediáció során a felek azokkal a kérdésekkel foglalkoztak, amiket ők maguk fontosnak tartottak;
- az eljárás lehetővé tette, hogy teljes egészében kifejezzék és előadják az álláspontjukat, s ezáltal úgy érezték, hogy valóban meghallgatták őket;
- segített abban, hogy megértsék a másik felet is.

A vizsgálatok másik csoportja a *konszenzusos és döntéshozatali eljárások fogadtatását hasonlította össze*. Itt a kutatók arra az eredményre jutottak, hogy a felek általában a konszenzusos eljárásokat részesítették előnyben, még akkor is, ha azok végeredményét tekintve számukra kedvezőtlenebbek voltak, mint a bírósági tárgyalás várható kimenetele. Amikor a kutatók ennek okát keresték, a válaszadók *két fő okot* jelöltek meg:

- jelentősebb ráhatásuk volt az eljárás eredményének, a megállapodás tartalmának meghatározásában (bármi legyen is az);
- a másik, hogy nagyobb lehetőségük nyílt a teljes önkifejezésre.

Végül a vizsgálatok harmadik csoportja olyan, bíróságához kapcsolódó mediációs eljárásokat tett vizsgálat tárgyává, amelyek során nemcsak lehetővé tették, hanem kifejezetten ösztönözték is a jogi képviselők jelenlétét. Ezek után a jogász résztvevőket kérdezték meg, hogy miért volt hasznos az eljárásban való részvételük, miért érdemes abba nekik is bekapcsolódnia. A legtöbbször megfogalmazott válasz szerint azért, mert *a mediáció lényegében olyan, mint a (felek közti) tárgyalás, csak javított változatban*. A javulást pedig a következő tényezők eredményezték:

- A felek pusztán tárgyalását olyan útra terelte, amelynek következtében több információ vált elérhetővé a felek számára, így a jogi képviselők is precízebb tanácsokkal tudták ellátni ügyfeleiket.
- Növelte az ügyfelek aktivitását a részvételben, ezáltal nőtt az ügy feletti befolyásuk is, amire az ügyvédek közötti tárgyalás során kevés lehetőségük van.
- Olyan kommunikációs utat nyit meg a felek között, amit az egyszerű tárgyalás nem, mert itt "valódi" igényeket, problémákat vetnek fel és vitatnak meg, helye van harag és csalódottság kifejezésének is, nem csak a követelések és pozíciók körüli "állóháború" zajlik.

5. Mediációs elméletek

A mediáció, mint leggyakrabban alkalmazott AVR technika fejlődése abban is lemérhető, hogy alkalmazásáról különböző elméletek jelentek meg. Meghatározó a Robert A. Baruch Bush és Joseph P. Folger: *The Promise of Mediation* című könyvében található csoportosítás. A szerzők a mediáció alkalmazásának négy különböző megközelítését írják le.

⁷⁹ Baruch Bush, Robert A.: "What Do We Need a Mediator For?": *Mediation's "Value-Added" for Negotiators* In: Lewicki, Roy J. – Saunders, David M. – Minton, John W.: *Negotiation Readings, Exercises and Cases* Irwin/McGraw-Hill 1999 429-457. o.; megjelent még: Ohio State Journal on Dispute Resolution, 1996 Vol. 12 No. 1 1-36. o.; 27. lábjegyzet

A szerzők szerint, – igaz nem egyenlő arányban, – de a négy elmélet egyszerre van jelen a mai mediációs gyakorlatban. Ezek: az **”elégedettség elmélet”** (*satisfaction story*), a **”társadalmi igazságosság elmélete”** (*social justice story*), a **”transzformáció elmélet”** (*transformation story*), és az **”elnyomás elmélet”** (*oppression story*). Mindegyik elmélet a mediáció gyakorlásának különböző vonását helyezi előtérbe, s ennek megfelelően mást és mást tekint a mediáció céljának.

Az **”elégedettség elmélet”** középpontjában az a gondolat áll, hogy a mediáció rendkívüli szerepet tölt be egy konfliktus hátterében húzódó valódi ellentétek föltárásában. Az eljárás rugalmasságának, informális jellegének, valamint konszenzusos természetének köszönhetően a felek a maga egészében szembesülnek az előttük álló problémával. A mediátor közreműködése minimálisra csökkenti a felek tárgyalási manőverezését és megtévesztési kísérleteit. Jellemző pozitív vonásainál fogva a mediáció kreatív végeredményhez vezet, amellyel minden fél megtalálja a számítását. A mediáció előbb ismertetett jellemzőinél fogva az eljárás használatával minimálisra csökkenthetőek a vita rendezésének gazdasági és pszichés költségei is.

Bár ez a legelterjedtebb és legmeghatározóbb elmélet, ezen kívül még három másik is létezik, amelyeket a szerzők a következőképpen jellemeznek.

A **”társadalmi igazságosság elmélet”** az egyén és közösség kapcsolatát hangsúlyozza az eljárás céljának megfogalmazása során. A mediáció eszerint hatékony szerepet tölt be abban, hogy az egyéneket a közös érdekek mentén gyűjtse össze, s ezáltal szorosabbra fűzi a közösségi kapcsolatokat. Az egyén önmagában jobban ki van szolgáltatva társadalmi igazságtalanságoknak, de ha közös érdekeik mentén egységesen lépnek fel, nagyobb ellensúlyt tudnak képezni. A mediáció sokféle módon segíti elő közösségszervezést. A vitás kérdések újrafogalmazásával és a felek érdekeinek közös nevezőre hozásával a korábban ellenfélnek tűnő tárgyalópartner szövetséges lehet egy másik közös ellenféllel szemben. Ezen túl, a mediáció segítségével a felek rájönnek, hogy többen együtt saját erejükből hogyan képesek megoldani bizonyos problémákat, s ez csökkenti az állami hivataloktól való függőségüket is.

Ez az elmélet hangsúlyozza a mediáció azon erényét, hogy a jogszabályok kínálta megoldás csak egy a sok közül. Nem feltétlenül kell tehát azon az egy kijelölt úton menni, a célhoz számtalan más ösvény is elvezethet, természetesen a jogszerűség keretein belül maradva.

A **”transzformációs elmélet”** a mediáció fő pozitívumát abban látja, hogy az eljárás lehetőséget ad az egyén, így rajta keresztül a társadalom egészének átformálására, jobbá tételére. A mediáció megerősíti az egyéneket a választás szabadságában azzal, hogy eldönthetik, egyáltalán akarják-e rendezni a vitát, s ha igen, hogyan. A mediációban részt vevő személyek nyernek valamit az önbecsülés, önbizalom, magabiztosság érzéséből (*empowerment of the parties*). Emellett a mediáció nyilvánosságtól és ítéletektől mentes jellege a körülményekhez képest nyugodt lehetőséget biztosít a feleknek, hogy megértessék magukat egymással és egymás számára érző, értelemmel bíró emberekként, s ne a pusztá probléma megszemélyesítőiként mutatkozzanak meg (*recognition dimension*).

Végül az **”elnyomás elmélet”** elnevezéséből is kitűnik, hogy az előzőekkel szemben negatív megközelítést takar. Az elmélet szerint – bár a mediációs eljárás a legjobb szándéktól

kísérve jött létre, – mégis veszélyes eszköznek bizonyul, amelynek használata során az erősebb fél még nagyobb befolyásra tesz szert, a gyengébbet pedig még inkább kihasználják. Az eljárás informális jellege és konszenzusos természete miatt nincsenek pontos eljárási, sem anyagi jogi szabályok, ami tág teret enged a felek pozícióiban meglévő erőkülönbség kihasználására, és arra, hogy az erősebbik fél az eljárást a másik manipulálására használja fel. Mindeközben a mediátor pártatlansága jelenti a hivatkozási alapot arra, hogy ne avatkozzon be. Mindezeknek köszönhetően a mediáció aránytalan és igazságtalanabb végeredményt produkál, mint a bírósági peres eljárás. Ráadásul a mediátornak rendkívüli kontrollt enged az eljárás irányítása mellett a tartalmi kérdések felett is, mert befolyásolhatja, hogy mely kérdéseket tekint lényegesnek, ezek megvitatásában sorrendet is meghatározhat, sőt, megoldási javaslatokat is rangsorolhat, ami újfent igazságtalan megállapodáshoz vezethet.

E négy elmélet közül a legelső, az "elégedettség elmélet" hódított tért leginkább, valószínűleg azért, mert ennek a felfogásnak a gyakorlatba ültetése küszöböli ki leginkább azokat a hiányosságokat, amelyeket kritikaként a bírósági eljárással szemben korábban megfogalmaztak.

Ezután jön lényegesen kevesebb számú követővel a "társadalmi igazságosság elmélete", amivel kb. azonos elterjedtséget mondhat magáénak az "elnyomás elmélet". Csupán néhány szerző vállalta fel, hogy a "transzformációs elmélet" híveként publikáljon a témában, de az egyetemeken tanító és a gyakorlati szakemberek közti informális megbeszélések során gyakran kerül szóba a mediáció transzformációs hatása. Baruch Bush és Folger, (akik egyébként a "transzformációs elmélet" mellett szállnak síkra) azt állapítják meg, hogy ez az áramlat bűvópatakként húzódik meg a mediáció gyakorlatában. Nehéz nyíltan, céltudatosan kifejezésre juttatni, és sokan tartanak attól, hogy hangsúlyozása túl idealisztikus lenne, egyúttal kevésbé tűnne gyakorlatiasnak az eljárás alkalmazása.

Véleményem szerint a mediáció etikus, megfelelő esetekben történő, jogszerű alkalmazása kétségtelenül hasznos minden résztvevő számára. Bár bizonyos fokig a transzformációs elmélet megközelítésével is egyetértek, úgy gondolom, hogy az elégedettség elméletben megfogalmazottak érvényre jutása is igazolja társadalmi hasznosságát.

Összefoglalás

A mediáció elméleti kérdéseit áttekintő fejezet végén megállapíthatjuk, hogy – bár a mediáció formális jogintézményként való megjelenése az utóbbi időkre tehető, ez a vitarendezési forma már az ókortól kezdődően ismert volt. Abban, hogy modern formájában elterjedt, nagy szerepe volt egyesült államokbeli népszerűségének és elterjedésének. Egyik megjelenési forrását a munkajogi érdekviták elintézésében játszott szerepe jelentette, s innen terjedt tovább más jogterületek felé, illetve hatott más országok vitamegoldási rendszerére is.

A mediáció igénybevétele főszabály szerint önkéntes alapon történik, kivételesen azonban kötelező jelleggel is előírhatják a felek részvételét. Alkalmazásakor kiemelt hangsúlyt kap a preventív cél, vagyis az, hogy a vita kiteljesedésének megakadályozása céljából, annak fölmerülése előtt állapodnak meg az eljárás használatában. Egyéni munkajogi

viták esetén a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg kikötött mediáció a felek eltérő tényleges pozíciója miatt azonban nem támogatható.

A mediáció lefolytatása során elvi jelentőséggel bír a mediátor beavatkozási lehetőségének, tartalmi kérdésekben való állásfoglalásának megítélése, amelyben nem egységes a szakirodalom, egyaránt léteznek a beavatkozást pártoló és azt ellenző szerzők. A munkajogban a mediátor beavatkozása szempontjából eltérő terminológia alakult ki: közvetítésnek nevezik az eljárást, ha a mediátor állásfoglalásra jogosult, illetve békéltetésről beszélünk, ha a szabályok kizárják az állásfoglalást.

A beavatkozás kérdésköre szorosan összefügg a mediátorok képzettségével, és azt a következtetést lehet levonni, hogy ha egy mediátor tartalmi kérdésekben állást kíván foglalni, a mediációban való szakértelme mellett nélkülözhetetlen az adott szakterületen való jártassága. Különösen igaz ez jogvitákban, főleg egyéni munkaügyi jogviták esetében, ahol a vitában álló felek között lényeges hatalmi-pozícióbeli különbség állhat fenn.

A mediáció elméleti megközelítése nem lehet teljes más vitamegoldási eljárásoktól való elhatárolás nélkül. Az elhatárolások során megállapítottuk, hogy bár formailag inkább a bírósági peres eljáráshoz hasonlít, tartalmi szempontból lényegesen több a közös vonás a mediáció és a felek közvetlen részvételével zajló tárgyalás között. Annyival több, mint egy tárgyalás, hogy a mediátor részvételével a felek több és megbízhatóbb információt osztanak meg egymással, és a harmadik személy segítségével reálisabban ítélik meg egymás helyzetét valamint az elhangzott ajánlatokat. Ez pedig nyilvánvalóan meghatározó jelentőségű a megállapodás megszületésében.

A mediáció fejlődése lemérhető abban, hogy használatára, megítélésére vonatkozóan több elmélet is született. Ezek közül a legelterjedtebb az ún. "elégedettség elmélet", amely az eljárás célját abban látja, hogy felszínre hozza azokat az érdekeket, és ennek megfelelően kielégíti azokat az igényeket, amelyek egy vita mögött ténylegesen meghúzódnak. Az eljárás használatával minimálisra csökkenthetőek a vita rendezésének mind a gazdasági, mind a pszichés költségei is.

A mediáció lényegi, más vitamegoldási eljárásoktól megkülönböztető tulajdonságait e fejezet alapján a következőképpen határozhatjuk meg:

- a felek *önkéntes részvételén* alapul (ideértve pl. kollektív munkaügyi viták esetére az előzetes alávetési nyilatkozatot is mediációs eljárásra);
- a vitarendezésben közreműködő mediátor(ok) *semleges és pártatlan* magatartása végig az eljárás folyamán;
- a felek fő szabály szerint személyesen vesznek részt;
- *nem nyilvános* eljárás;
- a mediátor beavatkozásakor elősegítő-tág problémaértelmező tartalmi kérdésekben; az eljárás minden típusában ez az elv élvez prioritást (békéltetés esetén egyáltalán nem foglalhat állást; közvetítéskor, kollektív munkaügyi vitákban lehetséges az ettől való eltérés, amikor a mediátor javaslatot tehet, de a csupán végső esetben, s a javaslat ekkor sem lehet a felekre nézve kötelező erejű.)

A mediáció alkalmazása azokban a vitákban a legelterjedtebb és legeredményesebb, ahol a felek tartós vagy hosszú távú kapcsolatban állnak egymással. Ez lehet pl. egy hosszú távú

szerződéses kapcsolat, aminek következtében a felek egymásrautaltsága meglehetősen erős. Egy hosszú, ellenséges szellemű eljárás ezekben a kapcsolatokban teheti a legtöbb kárt, nem beszélve arról, hogy sok olyan ellentét létezik, amely tárgyánál fogva nem is peresíthető. Sokszor előfordul az is, hogy meg kell várni azt az időpontot, amikor megállapítható a jogszabálysértés, s ekkor nyílik meg a bíróság előtti igényérvényesítés lehetősége, holott a felek számára már korábban előre látható, hogy a köztük lévő ellentét – más vitamegoldási módszer hiányában – ide fog vezetni.

A munkaügyi viták köre a mediáció alkalmazásának kiemelten fontos területe. Ez egyrészt abból adódik, hogy – amint a korábbiakban már szóltunk róla, – a kollektív érdekviták viták specialitásából eredően ezekre más, döntéshozatali eljárásokat nem lehet alkalmazni.

Másrészt az is a munkajogi mediáció fokozott használata mellett szól, hogy lényegénél fogva egy olyan jogviszonyról van szó, amely hosszabb távra köti össze a feleket, folyamatos és tartós kapcsolatban vannak egymással egy meglehetősen változékony (gazdasági, esetleg személyi) környezetben. A konfliktushelyzetek tehát eleve adottak, s mivel a munkavállaló egzisztenciája függhet egy konfliktus rendezésétől, s a munkáltatónak sem érdeke egy vita elhúzódása, ez az eljárás optimális megoldást jelenthet számukra.

A mediációt mostanra tehát igen széles körben használják, s nemcsak kollektív munkaügyi érdekviták feloldásának eredményesen alkalmazható eszköze, hanem kollektív és egyéni jogviták megoldásában is hatékony lehet.

III. fejezet

A mediáció gyakorlata

Bevezetés

A mediáció elméleti alapvonásainak ismertetését követően rátérhetünk a gyakorlati kérdésekre. A fejezet célja az, hogy képet adjon arról, hogyan zajlik pontosan a mediáció, az eljárásnak milyen szakaszai különíthetők el, ezekben milyen eljárási cselekményekre jogosultak a résztvevők. Meghatározó jelentőségű a mediátor szerepe, ezért az ő feladatairól külön szükséges szólni.

Mindenek előtt azonban a fejezetet néhány, a mediáció gyakorlatát meghatározó konfliktuspszichológiai észrevétellel kell kezdenünk. A vizsgált eljárás ugyanis felhasználja a pszichológiai kutatások eredményeit, és menete tudatosan úgy van felépítve, hogy a lehetőségekhez mérten a legkisebbre szorítsa a konfliktussal érintett felek közötti feszültséget. Ennek kivitelezésében természetesen a mediátornak jut főszerep. Látszik, hogy ezen a ponton mennyire összefügg a pszichológia és a gyakorlat, ezért a lényeges lélektani összefüggések bemutatása elől nem térhetünk ki. Ezt követi tehát a mediáció menetének, majd a mediátor feladatainak, kötelezettségeinek ismertetése.

Az eljárás során felhasználandó kommunikációs technikák kimerítő bemutatására e dolgozat keretei között nincsen mód, a cél pusztán az eljárás bemutatása.

Ezt követően a fejezet végén a munkajogi mediáció specialitásairól szólnunk.

1. Megközelítés a konfliktus oldaláról: a konfliktus anatómiája

Anélkül, hogy teljes részletességgel taglalnánk a konfliktuspszichológia kérdéseit, a konfliktus elemzése körében érdemes kitérni olyan pszichológiai megállapításokra, amelyek megfontolásra érdemesek azok számára, akik konfliktushelyzetekkel, vitában álló személyekkel foglalkoznak. Az alternatív vitamegoldási formák, s a mediáció feltétlenül ezek közé tartozik, hiszen a döntéshozatali eljárásokkal ellentétben a vitát általában a maga teljességében próbálják megközelíteni, nem elválasztva a vita tárgyát az azzal érintett embertől, a vitának rá gyakorolt mindennemű hatásától. Ez sokoldalú tájékozottságot igényel, s részben az AVR mozgalomnak köszönhetően felfigyeltek a pszichológia újabb, a konfliktusmegoldás során felhasználható, abba beépíthető elemeire is. Az egyik ilyen elem a konfliktusok eskalációjának tanulmányozása.

1. 1. A konfliktus kiteljesedésének lépései

Amikor egy személynek nézeteltérése támad valakivel, vagy két szembenálló csoport összetűzésbe kerül egymással, az ellentét nem kerül rögvest a bíróság vagy éppen egy mediátor elé. Ez már a vita elmérgesedésének egy bizonyos szintjén következik be. Kurt R. Spillman és Kati Spillman a konfliktusok kiteljesedésének menetét írják le tanulmányukban.⁸⁰ A szerzők szerint számos konfliktus alapja az érdekek vagy vélemények különbsége, vagy

⁸⁰ Spillman, Kurt R. – Spillman, Kati: *On Enemy Images and Conflict Escalation* 27 ISSSJ 2001 57-76. o.

éppen a félreértéstől való félelem. (Lela P. Love jogász, mediátor ezt azzal egészítette ki, hogy tapasztalatai alapján a legtöbb konfliktusos helyzet a kommunikáció hiánya vagy elégtelen volta miatti félreértésekből fejlődött ki.) *A vita kiteljesedése* azonban nem hirtelen áll elő, hanem *egy lépcsőzetes folyamat eredménye*. A folyamatnak az az érdekessége, hogy minél intenzívebb formát ölt a felek összetűzése, érzelmi és értelmi fejlődésüknek annál korábbi szakaszába kerülnek vissza. A szerzőpáros ennek alapján **öt stádiumot** különböztet meg, amelyek mindegyike sajátos ismertetőjegyekkel rendelkezik.

1. A konfliktus eszkalációjának **első foka** olyan vitákat jellemez, amelyek a mindennapi élet rendes menete során számtalan alkalommal fordulnak elő. A legjobb kapcsolatban is vannak helyzetek, amikor az eltérő elvárások, igények, ötletek véleménykülönbséghez vezetnek. Odafigyeléssel, empátiával, a szereplők nézőpontjának megváltoztatásával lehet ezeket feloldani. Erre a szakaszra jellemző, hogy a nézeteltérés résztvevői együttműködő módon próbálnak megoldásokat keresni, amelynek során objektíven mérlegelik a saját és a másik fél elképzelését, vagy harmadik megoldást is. Ha ez nem sikerül – elsősorban azért, mert egyikük csökönyösen ragaszkodik a saját verziójához –, a konfliktus nem oldódik fel, hanem átlendül a következő fázisba.

2. A **második szinten** a vitázókon *hol az együttműködés, hol a versenyszellem* jegyei figyelhetők meg. Tisztán látják, hogy vannak közös érdekeik, de a saját szempontjaik kezdenek fontosabbá válni. A beérkező információk kezelése elkezd korlátozottá válni és a figyelem inkább azokra koncentrálódik, amelyek a saját álláspontjukat támasztják alá. Logikai érvelésük, magyarázatuk arra szolgál, hogy ezek segítségével meggyőzzék a másik felet vagy fölé kerekedjenek.

Ebben a szakaszban a felek mindent megtesznek, nehogy gyengeséget mutassanak a másik felé. Ugyanakkor mindvégig jelen van a vita lezárásának belső igénye, ami addig tart, míg az egyik fél valamilyen konkrét lépést nem tesz az ügy érdekében. Amikor ez megtörténik, a konfliktus még jobban kiéleződik és átkerül a következő fázisba.

3. A **harmadik szakaszt** tehát a *konkrét cselekvések* jellemzik, mivel egyre nagyobb a felek nyugtalansága, hogy nem tudják a vitát közös megegyezéssel rendezni. A kapcsolatuk ellenségessé válik, és az egymással folytatott terméketlen és idegölő veszekedések helyett valamilyen tényleges lépés megtételétől remélik, hogy eredményre vezet, és a köztük kiéleződni látszó helyzet nyugvópontra kerül. Ez az a fázis, amikor a felek ügyvédhez fordulnak.⁸¹ A jogi képviselő jelenléte megfelelőnek, sőt egyenesen megnyugtatónak tűnik, mert pillanatnyilag csökkenti a felek belső feszültségét.

A felek állapota ambivalens: bár szeretnének megszabadulni a konfliktussal járó stressztől és nyugtalanságtól, ezt a másokra történő nyomásgyakorlással szeretnék keresztülvinni úgy, hogy közben egyikük sem hajlandó engedni. Az egyik félnek – pusztán a vita befejezése céljából – a másik meggyőzésére (legyőzésére) tett kísérlete csak tovább gerjeszti a konfliktust, s a szembenálló számára felhívást jelent a folytatásra.

Ezen a szinten kezdenek el a felek sztereotípiákat alkotni egymásról: a másik fél mint „gátlástalan”, „tisztességtelen”, „áruló” jelenik meg. Ahogy előretör és erősödik bennük a másik fölötti hatalom vágya, úgy tűnik el belőlük az empátia.

⁸¹ Noll, Douglas E.: *A Theory of Mediation* Dispute Resolution Journal 2001 May/July 79. o.

4. A *negyedik szakaszban az “ellenségek” tudati szintje egy 6 éves gyermekével van egy szinten.* (Egy külső szemlélő számára nem véletlenül tűnik úgy, hogy szinte úgy viselkednek, mint a gyerekek; tudatállapotukat tekintve valóban azok.) Bár tudnak a másik fél szempontjairól, már nem képesek érzékelni annak gondolatait, érzéseit, helyzetét, és nem tudják megítélni ezzel összefüggésben a saját magatartásukat sem. Olyan magatartást tanúsítanak egymással szemben, amelyek nem illeszkednek bele a saját magukról alkotott képbe, ugyanakkor nem tudnak ebből kilépni. Külső szemlélő számára már csak akkor érthető a felek egymással szemben tanúsított magatartása, ha tisztában vannak az előzményekkel.

Ha a konfliktus nem marad meg ezen a szinten, intenzitása ugrásszerűen megnő, és átlép a végső stádiumba. Ez akkor következik be, amikor az egyik fenyegetőzik, vagy tényleg elkövet valami olyasmit, amivel a másik a becsületébe gázol, vagy azt a másik így éli meg.

5. Az *ötödik szinten a konfliktus ideológiai dimenzióba érkezik, az ellentétek kibékíthetetlensége totálissá válik, szinte mitikus méreteket ölt. Alapértékek, meggyőződések, magasabb rendű erkölcsi szabályok forognak kockán.* Ha az ügy ekkor bíróság előtt van, a felek szinte mindenhatónak érzik magukat, és képtelenségnek tartják, hogy számukra kedvezőtlen ítélet is születhet. A felek tudata teljesen beszűkül, nem is képesek a konfliktuson kívüli síkon értelmezni a kapcsolatukat, a másik fél ellenségévé válik. Érzelmi szintjük ekkor a korai gyermekkor szintjén áll, amikor fogalmi ellentétek alapján élik meg a konfliktussal összefüggő világot: furcsa/megszokott, félelmetes/biztonságos, gonosz/jó; a tudati állapotukban pedig kizárólag a saját álláspontjuk jelenti a valóságot.

Az ellenség elveszíti emberi mivoltát, „dologgá” válik, és a vele kapcsolatos minden erkölcsi szabály és megfontolás megszűnik. A másikkal szemben mindkét fél fenyegetőzéssel, megfélemlítéssel akarja uralni a helyzetet, ami csak tovább növeli a konfliktus intenzitását. Itt már szinte egy öngerjesztő folyamat indul el, ami a felek végső anyagi vagy fizikai kimerüléséig, illetve a bíróság döntésének meghozataláig tart.

A viták tárgyuk szerint is sokfélék, – de láthatjuk, hogy kiteljesedésük során is igen intenzív változáson mennek keresztül. Minden fázisban más-más jellemzőkkel írható le a felek aktuális helyzete, ami magában hordozza azt a lehetőséget, hogy a konfliktus hatékony rendezési módja akár fázisonként is eltérő legyen. A leírásból kitűnik, hogy az első két fázisban a felek maguk is képesek lehetnek a vitán felülkerekedni, míg a további szakaszokban általában szükségesnek bizonyulhat egy, a vitarendezésre alkalmas harmadik személy bevonása.

Amikor tehát belép a vitába egy harmadik személy, egyáltalán nem mindegy, hogy a felek konfliktusa éppen melyik stádiumban van. Colosi azt az álláspontot képviseli, hogy az eskalálódott konfliktusok a leginkább alkalmasak mediációra. Ezt azzal indokolja, hogy a mediátor számára a felek bizalmának megnyerése akkor a legmagasabb, amikor a felek egymás iránti bizalma a legalacsonyabb, tehát az alapkiindulás a hatékony eljáráshoz egy igencsak eskalálódott konfliktus jelenti. Emellett azt is hangsúlyozza, hogy a felek a kiéleződött vitában egyrészt világosabban meg tudják fogalmazni a mediátorral szembeni elvárásaikat, másrészt a vitás kérdések körét illetve a megoldási alternatívákat képesek

pontosabban körülhatárolni, és jobban megértik, hogy az eljárásban ők felelősek a tárgyalás kimeneteléért, nem pedig a mediátor.⁸²

Joseph Stulberg felhívja a figyelmet arra, hogy a mediáció sokszor bizonyult eredményesnek, amikor a vitát csak kevés választotta el a visszafordíthatatlan bekövetkezésétől, sztrájkok vagy háború kitörése előtt. Ez azonban nem jelenti azt, hogy alkalmazása korábban ne lehetne hatékony. Véleménye szerint semmi nem szól a korábbi beavatkozás ellen⁸³, ugyanakkor ő is amellett érvel, hogy a mediáció megindításakor hogy a felek konfliktusának kiteljesedése el kell, hogy érjen egy bizonyos szintet.⁸⁴

Véleményem szerint ahhoz, hogy a vita külső segítséggel kezelhető legyen, kellően "érettnek" kell lennie, vagyis a feleknek tudatában kell lenniük, hogy olyan helyzetről van szó, amelyet önmaguk nem képesek elintézni (a részt vevő személyek, a vita tárgya vagy bármilyen más körülmény miatt), ezen túl pedig meg kell tudniuk fogalmazni a vitával kapcsolatos álláspontjukat.

1. 2. A konfliktust kiváltó okok

Egy másik megközelítés az elérni kívánt cél szempontjából vizsgálta meg a konfliktusokat. Másként megfogalmazva: arra a kérdésre keresi a választ, hogy a felmerült ellentét mögött milyen kiváltó okok húzódnak meg, és a konfliktussal érintett személy ebből kiindulva a konfliktus valódi célját tekintve mit kíván elérni. Erre a kérdésre Wilmot és Hocker azt a választ adják, hogy egy konfliktus *négyszéle* belső jelentést hordozhat: megvalósíthat pusztán "*tartalmi célokat*" (*content goals*), "*kapcsolatbeli célokat*" (*relationship goals*), szolgálhatja a felek önbecsülését, önazonosságát ("*azonosság célok*"/*identity goals*) és történhet pusztán az eljárás kiválasztása miatt ("*eljárás célok*"/*process goals*).

A jogászok számára egy vita vagy konfliktus "*tartalmi céljai*" a legismertebbek. Amikor a vita tárgya egy meghatározott pénzösszeg megfizetése, anyagi jogok, kötelezettségek léte vagy nem léte, akkor tartalmi célokról van szó. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy bár nem lebecsülendők, a tartalmi célok ritkán jelentik egy vita egyetlen mozgatórugóját. Sokszor mégis jóval nagyobb figyelem összpontosul ezekre a célokra a felek és jogi tanácsadóik részéről, mint amekkora szerepet a valóságban ténylegesen betöltenek. Az egyes célok közül ennek léte a legnyilvánvalóbb, s látszólag ezt a legkönnyebb kezelni. Azonban előfordulhat, hogy egy pénzkövetelés túlzottnak tűnő összege szimbolikus jelzés arra vonatkozóan, hogy a felek között másféle ellentét is létezik, ami sokszor nem is derül ki vagy teljesen háttérbe szorul. (Mivel a bíróság a túlzott követelésnek ritkán ad helyt, lehetséges az, hogy a tartalmi cél elérése után – pl. bírósági ítélettel – a felek egymás irányában nem változnak meg, hiszen kapcsolatukban továbbra is a látens ellentétek a meghatározók. Ebben a helyzetben végül is aligha képzelhető el reálisan olyan ítélet, ami akár egyiküknek is megfelelné. *Lose-lose outcome*.)

⁸² Colosi, Thomas: *The Role of the Mediator* In: Lewicki, Roy J. – Saunders, David M. – Minton, John W.: *Negotiation Readings, Exercises and Cases* Irwin/McGraw-Hill 1999; 421-422. o.

⁸³ Stulberg, Joseph B.: *Taking Charge/Managing Conflict* Lexington Books 1987 138-139. o.

⁸⁴ i.m. 53. p.

A **“kapcsolatbeli célok”** háttérében egy hierarchiában elfoglalt hely: a felek által betöltött pozíció, hatalom, társadalmi szerep húzódik meg, (amely alá-fölrendeltségi helyzetben vagy erős egymástól való függés esetén jelentkezik). Sok esetben a felek úgy érzik, hogy mély sérelem, igazságtalanság érte őket. A polgári perekben sokszor mindkét fél „áldozatnak” érzi magát. Ha a felek az általuk átélt „igazságtalanságokra” keresnek gyógyírt a konfliktussal, akkor általában kapcsolatbeli célokról van szó. Ezek az igazságtalanságok azonban általában nem tartoznak a jogi elemzés körébe. (Hányszor lehet hallani a felek részéről, hogy „Ez nem fair.” „Engem csak kihasználtak.”) Mivel a kapcsolatbeli célok érzelmi alapúak, a feleknek sokszor még önmaguk számára is nehéz ezeket tudatosítani. Ezért megfigyelhető, hogy a kapcsolatbeli célokat tartalmi célok formájában vetítik ki.

Az **“azonosság célok”** az érintett személy önbecsülését, tiszteletét, tisztességét, hitelét, társadalmi megbecsülését érintik. Olyan konfliktusok, amelyek már bíróság előtti jogvitává nőttek, gyakran terjednek ki ilyen célokra. Ekkor a vitában álló úgy érzi, hogy veszélyben forog a becsülete, vagy már csorba esett rajta. Az azonosság célok azért rendkívül erőteljesek, mert az adott személy pszichológiai értelemben vett létét támadják. Minél mélyebbek a konfliktus ilyen indíttatásból táplálkozó gyökerei, annál nagyobb az esélye, hogy az érintett mindenáron vállalja harcot, bármi legyen is a végkimenetele.

Az **“eljárási célok”** arra utalnak, hogy a felek a köztük lévő ellentétet milyen eljárásban kívánják lerendezni. Az ügyvédeknek szinte eleve adódik a bírósághoz fordulás, ami egy fél-ellenfél pozíciót tételez fel. Sokszor önmagában ez a hozzáállás teszi súlyosabbá a felek nézeteltérését, mert a tudatuk automatikusan ehhez idomul.

Az is megtörténik, hogy a felek egyike kívánja a “harcot”, míg a másik nem szeretné kiélezni a helyzetet, de a meg nem alkuvás hajtja, és végül mégis bírósági ügy lesz a konfliktusból. Olyanok is akadnak, akik kifejezetten élvezik a pereskedést, és nem is akarnak más vitarendezési formát választani.

A mediáció olyan eljárás, ahol a konfliktuscélok minden formája megmutatkozhat, mivel annak menete a felek közti ellentét gyökerének felderítésére, közös érdekeik megtalálására és a vitás kérdések megoldására épül. Ez a felosztás tudatosabbá teheti a mediátort az egyes esetek megítélésével kapcsolatban.

2. A mediáció menete⁸⁵

A pszichológiai kérdéseket érintő bevezető után a mediáció gyakorlati kérdéseire térünk át. Először a mediáció menetéről, fázisairól lesz szó, majd áttekintést adunk a mediátor feladatairól, eljárásban kifejtett konkrét tevékenységéről, amelyek precíz kivitelezése az eljárás eredményességének záloga.

Az eljárás menetének bemutatásakor az egyéni viták mediáció útján történő megoldásából indulunk ki, a kollektív viták elintézésének különbségeit ezt követően foglaljuk össze.

⁸⁵ Bennett, Mark D. – Hermann, Michelle S. G.: *The Art of Mediation* NITA, 1996 című munkája alapján 25-70.o.

2. 1. Megkeresés és szerződéskötés

A kapcsolatfelvétel után az első közös megbeszélésen, ahol a felek és a mediátor is jelen vannak – történik meg a szerződéskötés a mediációs eljárásban való részvételről, miután ennek elmagyarázását követően a mediátor meggyőződött arról, hogy a felek teljes egészében megértették a mediáció lényegét, és felelősségteljes döntést tudnak hozni az *önkéntes* részvételt illetően. A szerződéskötés feltétele még, hogy a felek közötti vita mediációra alkalmas és "érett" legyen. *A mediációra való alkalmasságot annak tárgya mellett elsősorban a feleknek a vita rendezésével kapcsolatos attitűdje, illetve az egymással való kapcsolata határozza meg.* A következő esetekben felmerülhet *a mediáció* útján történő vitarendezés *alkalmatlansága*:

- ha bármelyikük elzárkózik a rendezéstől;
- ha egyértelmű, hogy csakis egyetlen megoldás létezik;
- ha egyikük számottevő erőfölényben van a másikhoz képest;
- vagy bármelyik fél képességei nem teszik lehetővé, hogy képes legyen átgondolni a helyzetet, megfelelően kommunikálni vagy gondolkodni, és ez veszélyezteti az eljárás tisztességét, eredményességét.

Ezekben a helyzetekben, – amelyek felismerése a mediátor felelőssége, – érdemes inkább olyan eljárást választani, amely kiküszöböli a hiányosságokat, illetve megfelelő garanciákat nyújt.

A vita alkalmasságának körében feltétlenül meg kell említeni, hogy természetesen csak jogszerű tevékenység, dolog lehet az eljárással érintett vita tárgya.

Ha a mediációnak nincs akadálya, a felek megkötik a mediációs szerződést, amely általában a mediáció lényegét foglalja össze. (Minta mediációs szerződés a függelékben.)

Még a mediáció érdemi részének megkezdése előtt lehetőség van arra, hogy bizonyos eljárási szabályokat a felek maguk alakítsanak ki, mintegy "testre szabják" az eljárást. Egy bonyolultabb ügyben az egyezkedés igen hosszúra nyúlhat (pl. a helyszín, a jelenlévők kiválasztása, képviselőt, az egyes ülések időpontjainak kiválasztása, napirend, stb.), egyszerűbb ügyekben olyan kérdések rendezése lehet a tárgya, mint pl. a felek és a mediátor hogyan szólítsák egymást, a felek melyike szóljon először az eljárás következő szakaszában, stb.

2. 2. Információgyűjtés

A szerződéskötést követően kezdetét veszi az eljárás, ami egy információgyűjtő szakasszal indul. Mindkét fél személyesen mondja el az esetről, amit lényegesnek tart. Fontos, hogy általában nincsenek előkészítő iratok, írásbeli beadványok, vagyis a mediátor nem ismeri az ügy hátterét, csupán annyit, amennyi annak eldöntéséhez szükséges, hogy megindulhat-e az eljárás, illetve ő maga részt vehet-e abban.

Sokszor előfordul, hogy a vita felmerülése után a felek a mediációs eljárás során találkoznak először, és itt adódik először lehetőség arra, hogy teljes egészében kifejtessék egymásnak az ügyre vonatkozó álláspontjukat.

Az eljárás ezen szakaszában a mediátor nem kérdez bele a részletekbe, kérdései ekkor csupán az addig elhangzott információk összefüggő megértését segítik elő. Az információk átadásán túl központi jelentőséggel bír, hogy a felekből ekkor törnek a felszínre azok az érzések, érzelmek, amiket számukra a konfliktus okozott. A felek intenzív érzelmi reakciói miatt kiemelt fontosságú, hogy a felek számára a környezet (fizikai és pszichés környezet) biztonságot, kényelmet jelentsen, érezzék, hogy meghallgatták és megértették őket. Az eljárásnak ebben a szakaszában a mediátor nyújt ebben segítséget és kezeli a felek érzelmi megnyilvánulásait. Emellett természetesen figyelnie kell azokra az érdemi információkra is, amelyek elhangzanak.

Három meghatározó fogalom létezik, amelyeket az eljárás során a mediátornak élesen el kell tudni határolni egymástól. Ezek a tárgyaláselméletből átvett fogalmak a következők: **probléma** (*issue*), **érdek** (*interest*) és **pozíció** (*position*). A **problémák** jelentik a *tárgyalások tárgyát*. Azok a dolgok, ügyek, témák tartoznak ebbe a fogalomkörbe, amelyekkel a tárgyalás (ill. a mediáció) során foglalkozni kell, amiket meg kell oldani. (Kollektív munkaügyi mediáció kapcsán ilyen lehet, pl. a munkaidő, a pihenőidő vagy a bérek kérdésköre.) Az **érdekek** a tárgyalás miéértjére adnak választ. Azokat a *mögöttes szükségleteket, igényeket* vagy *aggodalmakat* jelentik, amelyek bizonyos kimenetel, illetve eredmény elérésére sarkallják a feleket a konkrét vitában. (Ilyen lehet, pl. hogy a munkavállalók több időt szeretnének a családjukkal tölteni, vagy a munkáltató piaci versenyképességének megőrzése.) Végül a **pozíció** a felek által a tárgyalás *eredményeként elérni kívánt konkrét cél* (amiért küzdenek). (Pl. olyan követelés a szakszervezet részéről, hogy a heti munkaidő ne legyen több 38 óránál; a munkáltató oldaláról, hogy három műszakban történjen a munkavégzés.)

Az információgyűjtés szakaszában a mediátor elsősorban a **problémák** összegyűjtésére koncentrálnak.

2. 3. A vitás kérdések meghatározása, sorrend felállítása

Az információgyűjtés után az elhangzottak alapján a felek a mediátor segítségével közösen meghatározzák azokat a **problémákat**, vitás pontokat, amelyekre az eljárástól megoldást várnak. Ezeket általában – ideiglenesen – írásban rögzítik is. (Itt még egyszer szükséges kiemelni, hogy nem limitált a vitás kérdések köre, a felek üzleti és/vagy személyes kapcsolatát érintő bármely, általuk fontosnak tartott témakörre kiterjedhet.) Döntő körülmény, hogy a vita tárgyát képező témakörök semleges formában, pontosan és világosan legyenek megfogalmazva és leírva, teljes körűen lefedve a felek által lényegesnek ítélt kérdéseket, ugyanakkor nem elveszve a részletekben.

Ennek a rövid fázisnak **három célja** van: *egyrészt* megkönnyebbülnek a felek, mivel szavakba öntve láthatják az általuk átélt konfliktus megoldásra váró témáit. A *második*, hogy bizalmat, optimizmust ébresszen az eljárás iránt azáltal, hogy reálisan elérhetőnek tűnik egy konkrét eredmény. Végül a *harmadik*, hogy kézzelfogható feladat elé állítja őket, hiszen a listán szereplő – véges számú – kérdések, problémák megoldásával rendeződhet a vita, megegyezés születhet, a felek megszabadulhatnak attól a pszichés tehertől, ami nyomasztja őket.

Ezek után a mediátor segítségével megegyeznek arról, hogy a lista egyes elemeiről milyen sorrendben szeretnének tárgyalni. Sokszor egy sorrend-felállítási elvben egyeznek meg először, majd ennek alapján jön létre a végleges rangsor, ami az eljárás további menetrendjét meghatározza.

A mediátor számára döntő jelentősége van ennek a szakasznak, mert az eljárás eredményessége azon is múlhat, hogy teljes-e a listán lévő problémák köre, illetve azok jól vannak-e megfogalmazva.

2. 4. Az egyes vitás kérdések megoldása

Ebben a szakaszban történik a mediáció lényege: a felek az általuk meghatározott sorrendben megpróbálják megoldani az egyes problémákat, vitás pontokat. Fontos szereppel bír az az elv, amely szerint, ha egyes kérdésekben már megegyezés született, az mindaddig nem kötelezi a feleket, amíg minden egyes kérdésben meg nem állapodtak. Így lehetséges az egyes változatok közötti alku (*trade-off*), különösen összetett ügyek megbeszélésekor.

Ez a rész további alszakaszokra bontható:

További információgyűjtés – a felek a kiválasztott konkrét problémával kapcsolatos további tényeket, információkat hoznak egymás és a mediátor tudomására, miközben véleményeiknek, érzéseiknek is hangot adnak. Itt történik a vitás pont részletekbe menő feltárása.

Igények, szükségletek (needs) és érdekek (interests) megfogalmazása – a mediátor segítségével megfogalmazzák azokat a mögöttes érdekeket, igényeket, amelyek a rendezendő kérdés mögött meghúzódhatnak. Ezek felderítése döntő jelentőségű az eljárásban, ugyanis itt derül ki a felek érdekeinek fontossági sorrendje, valamint az, hogy a felek különböző érdekeit összhangba lehet-e hozni, (vagyis lehetséges a megállapodás) vagy ezek teljes egészében kizárják egymást.

Lehetőségek a megoldásra – A megfogalmazott érdekek, igények tükrében – visszatérve a köztük húzódó ellentét gyökeréhez – a felek több olyan lehetőséget is fel tudnak vetni, ami érdekeiknek megfelel, a vitát számukra elfogadhatóan lezárná, nem csak azt az egy megoldást, ami az eljárás elején a pozíciójukat jelentette.⁸⁶ A mediátor egy jegyzéket készít a felek által fölvetett összes, számukra megfontolásra érdemes megoldásról. Az eljárásnak ez a szakasza szabad teret enged a felek kreativitásának (*brainstorming*); a lehetőségek mérlegelése, osztályozása, minősítése később történik. Ez lényegében azt jelenti, hogy bármilyen, első látásra lehetetlennek tűnő elképzeléssel előállhatnak, hiszen ez további – megvalósítható ötleteket inspirálhat, és számukra a vitás kérdés nyugvópontra jutását jelentheti. Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy fő szabály szerint a mediátor tartalmi kérdésekben nem rendelkezik javaslattevési jogosítvánnyal.

Az egyes megoldási javaslatok értékelése – Miután minden elhangzott ötlet papírra került és az – ebből a szempontból teljes – lista elkészült, a felek kritikus szemlélettel elemzik a jegyzéken szereplő egyes javaslatokat, kizárják azokat, amelyek nem jöhetnek számításba, néhányat kombinálnak egymással, végül a legígéretesebbeket kidolgozzák.

⁸⁶ Ami általában - a bírósági eljárásban - a kereseti kérelemben fogalmazódik meg.

Tárgyalás és választás – az előbb elvégzett munka itt formálódik lassan végeredménnyé, amikor a felek kiválasztják azt az egy megoldást, amelyik a körülményekhez mérten mindegyikük számára a legkedvezőbb.

Egyenkénti megbeszélés a mediátorral (caucusing) – ez az eljárás lehetséges, de nem szükségképpen része. Előfordulhat, hogy a felek egymás jelenlétében elzárkóznak az információcserétől vagy bármilyen oknál fogva holtpontra jut a tárgyalás. Az ezen való eredményes túllépés egyik lehetséges módja, hogy egyenként beszélnek a mediátorral, adott esetben olyan információkat is megosztva vele, amit a másik félnek nem kívánnak a tudomására hozni. Az ilyen beszélgetés során hallottakat a mediátor természetesen nem oszthatja meg a másik féllel, csak erre irányuló kifejezett engedéllyel.

Az egyenkénti megbeszélés során a mediátor egyrészt segíthet az egyes alternatívák mérlegelésében, másrészt a megbeszélés után, mikor a felek újra együtt vannak, – helyzetük ismeretében – segíthet egy közös rendezési elv kialakításában, ami az adott kérdésre vonatkozóan meghatározhatja egy konszenzus (vagy kompromisszum) alapját.

Ahány vitás kérdést, problémát határoztak meg a felek, annyiszor ismétlődik meg ez az eljárási szakasz. Az eljárás hossza tehát nagyban függ az ügy összetettségétől (hány megoldásra váró kérdés van), az eljárásban résztvevő felek számától, de befolyásolhatják még más tényezők is, pl. szükség van-e külön egyeztetésre az eljárásban közvetlenül és közvetetten résztvevők között.

2. 5. Áttekintés, egyezség, a megállapodás írott formába öntése

Amikor a lista utolsó pontjában rögzített kérdésben is megegyezés született, a felek teljes egészében, előlről áttekintik a vitás kéréseket és a kimunkált megoldásokat. Ha kell, módosítanak rajta, majd ha megfelelőnek tartják, írásba foglalják. Egyszerűbb esetekben általában a mediátor írja le a megállapodást a felek jelenlétében. Bonyolultabb ügyekben a felek jogi képviselői készítik el a megállapodás tervezetét. A szövegnek pontosnak, világosnak és egyértelműnek kell lennie, valamint elég aprólékosnak ahhoz, hogy ne legyen értelmezési probléma az alkalmazása során. Célszerű külön belefoglalni, hogy ha mégis probléma merül fel az értelmezés kapcsán, milyen módon fogják áthidalni. (Ez lehet akár egy másik mediációs eljárás is.)

Az aláírás, illetve kötelezettségvállalás előtt a feleknek természetesen alkalmuk van arra, hogy jogi képviselőhöz forduljanak, aki átnézi a dokumentumot.

2. 6. Végrehajtás

Foglalkoznunk kell még a mediációs eljárás során létrejött megállapodások végrehajtásának kérdésével, ami a megállapodás tartalmának megfelelő önkéntes teljesítés hiányában merül fel. Előfordul ugyanis az AVR technikákkal, így a mediációval kapcsolatban is az a téves álláspont, amely szerint, mivel az eljárás igénybevétele önkéntes, az annak végén létrehozott megállapodás nem kötelezi a feleket. Az, hogy a megállapodás rendelkezik-e kötő erővel, ugyancsak a felek előzetes megállapodásának függvénye, amit az érdemi eljárás kezdete előtt, mediációs szerződés megkötésekor kell tisztázni. Ha ebben megegyeznek a

felek, akkor a végső dokumentumot szerződéses formába öntik, így az ennek megfelelően bíróság előtt kikényszeríthető, mint bármilyen más szerződés.

Ha a mediációs eljárás a bírósági rendszerbe ágyazottan történik, akkor a felek kérhetik, hogy a bíróság a megállapodást ítélet hatályú dokumentumként hagyja jóvá, ami ezzel azonnal végrehajthatóvá válik.

2. 7. Az eljárás eredményessége

A mediáció eljárásának bemutatása után felmerülhet az a kérdés, hogy mikor tekinthető eredményesnek. Például ötből egy kérdésben való megállapodás már eredményt jelent-e? Mindenképpen. A mediációnak ugyanis a megállapodásra törekvésen kívül egy másik küldetése is van: elősegíteni a felek közötti közvetlen kommunikációt, előmozdítani a tárgyalási és a mediációs kultúra fejlesztését. Ezért, mire a felek az eljárás során elérik azt a szakaszt, hogy az egyes dilemmák megoldási lehetőségeit kezdik el latolgatni, – akár eredményesen, akár nem, – olyan tapasztalatot szereznek a vitarendezés területén, ami a későbbi vitáik megoldása során is meghatározhatja a lefolytatandó eszmecsereik légkörét. Ez a hatás a jövőben az együttműködést, nem pedig az ellentétek kiéleződését szolgálja. Ez a tényleges megállapodás megszületésétől független – lehetséges hozadék a mediáció kétségtelenül pozitív vonása.

(A mediáció eredményességéről ld. még a második fejezetet, amikor a bírósági tárgyalás eredményességével összevetve ismertettük a vonatkozó kutatásokat.)

3. A mediátor feladatai

Az előző pontban ismertetett eljárási szakaszokból kitűnik, hogy a mediátor tevékenységének megfelelő, magas szintű ellátása az eljárás eredményes lezárulásának sarokköve. A mediátori teendők meglehetősen szerteágazóak, ezért érdemes ezeket ismertetni.

A mediátor elsődleges felelőssége, hogy *a felek céljainak megfelelő eljárásmenetet alakítson ki és tartson fenn*. Feladatai tehát döntően eljárási kérdésekre terjednek ki, figyelve természetesen a tartalmi összefüggésekre is.

A mediátornak mindig **pártatlannak** és **semlegesnek** kell maradnia. Nem szabad a vita eldöntését illetően preferenciákkal rendelkeznie azzal, hogy egy bizonyos megoldást előnyben részesít a többihez képest (*semlegesség*). Ha ezt mégis megtenné – főleg ha az általa támogatott megoldás valamelyik fél javaslatához kötődik, – a másik fél elveszti a bizalmát mind a mediátor, mind az eljárás iránt.

A mediátor *pártatlan* magatartására ugyanez igaz: személyében sem részesítheti előnyben egyik felet sem; eljárási és tartalmi szempontból minden résztvevőnek ugyanolyan elbánást kell biztosítania.⁸⁷

⁸⁷ Stulberg, i.m. 37. o.

A) Biztonságos környezet megteremtése

A biztonságos környezet egyszerre jelent fizikai és pszichés értelemben vett biztonságot a felek számára. A fizikai környezet jelenti a megfelelő tárgyalási helyszín kiválasztását - a kényelem és célszerűség szempontjait egyaránt szem előtt tartva; így a berendezési tárgyakat, pl. az asztal formájának megválasztását, az ülésrendet; és szükséges eszközökről való gondoskodást jelenti, de a telefon, számítógép, nyomtatási és fénymásolási lehetőség, flip chart, számológép, stb. biztosítása is ebbe a körbe tartozik.

A pszichés értelemben vett biztonság annyit tesz, hogy a mediátor képes olyan légkört teremteni, amiben a felek támogatást, szükség esetén védelmet kaphatnak a másik fél valós vagy feltételezett ellenséges megnyilvánulásaival szemben, illetve stabil pontot jelent a feszültséggel teli hangulatban. A mediátor ezt azzal tudja elérni, hogy bár megszólalásaiban empátiát tanúsít a felek iránt, mégis a vitán kívüliség szemléletét hordozza, amivel egy új perspektívát nyit a felek számára. Az eljárás minden fázisában tisztában kell lennie azokkal a tényezőkkel, amelyek kiélezhetik a konfliktushelyzetet, illetve amelyek enyhíthetik a feszültséget. Ehhez képest olyan mederben próbálja tartani az eljárás menetét, ami a felek számára a legkevésbé megrázó.⁸⁸

B) Elnök

A mediátor felelős azért, hogy részben a felekkel történő egyeztetést követően kiválassza a megbeszélések helyszínét; bonyolult, sokszereplős ügyben az időkorlátok figyelembe vételével meghatározza a tárgyalások időtartamát, gyakoriságát és szintén ő felel a résztvevő (döntési jogosultsággal rendelkező) személyek kiválasztásáért. Az ügyben érintettek és a mediációban jelen lévők köre ugyanis nem feltétlenül esik egybe. A mediátornak ügyelnie kell, hogy mindenki jelen legyen, aki érdekelt, ugyanakkor csak azok legyenek jelen, akik érdekeltek és egyben jogosultak is a döntéshozásra.

Figyel a helyszín berendezéseinek elrendezésére és a protokolláris szabályokra, pl. az ülésrendre, stb.

Az elnöki teendőiből adódóan gondoskodik arról, hogy az eljárás alatt ne történjen rendzavarás.

C) Segít a hatékony információcserében

A vitákra általában jellemző, hogy a vitával érintett felek nem értik meg egymást – abban az értelemben, hogy nem azt értik, amit a másik mond, hanem amit érteni akarnak. A mediátornak ekkor biztosítani kell, hogy az elmondott információk célhoz érjenek, és a felek között a *kölcsönös megértés szintjén* is megnyíljanak a kommunikációs csatornák.

Bonyolultabb, technikai ismereteket is feltételező esetekben sokszor magának a mediátornak is meg kell értenie a felek egymással szembeni elvárásait, minden egyes javaslat technikai részletére is kiterjedően. Ezt adott esetben át kell adnia a másik félnek, aki esetleg ilyen szintű ismeretekkel nem rendelkezik. (Ez a feladat annyiban más, mint egy iskolai

⁸⁸ Erről bővebben Bennett – Hermann i.m. 110. o.

előadás, hogy a mediátornak azt is el kell érnie, hogy a felek az elmagyarázott „tananyagra” építve döntéseket is hozzanak.)

A felek sokszor azért nem jutnak előre tárgyalásaik során, mert az általuk használt nyelvezet – a meggyőző racionális tartalmi mondanivaló ellenére – annak stílusa miatt sokszor határozatlanságot, félelmet vagy más negatív érzést vált ki a másikban. A mediátor feladata ilyenkor az, hogy olyan formában fogalmazza újra a mondanivalót, hogy az ne váltson ki ilyen érzéseket, sőt, lehetőleg növelje a megegyezés valószínűségét. Az újrafogalmazás során természetesen nem változtathatja meg pl. az elhangzott ajánlat tartalmát, szándéka csupán arra irányul, hogy a javaslatot újrafogalmazva elvegye a kimondott szavak, kifejezések élét. Ezzel terméketlen vitáknak veheti elejét és a semleges kifejezésmódnak köszönhetően a közlés tartalmára helyeződik a hangsúly.

Az újrafogalmazás (*reframeing*) egyáltalán nem egyszerű, a mediátorok képzése során jelentős időt szentelnek ennek a technikának az elsajátítására. Az elmondottak semleges formába öntésén (*neutralize*) kívül három másik célt is szolgál: a felek figyelmét a jelen és a jövő felé orientálja (*futurize*), folyamatosan tájékoztatja a feleket arról, hogy az eljárásnak éppen melyik fázisában tartanak, értelmezi az elhangzott információt, visszacsatolást kér, hogy a megértés valóban megtörtént-e (*clarify*), s végül rámutat a felek közös, kölcsönös érdekeire, céljaira (*mutualize*).⁸⁹

Az újrafogalmazás alkalmazásának egyik speciális esete, amikor a mediátor a vita tárgyát képező témaköröket fogalmazza meg ilyen módon. Stulberg ezt tekinti a mediátor egyik leglényegesebb feladatának, amivel hozzájárul az eljáráshoz.⁹⁰

D) A felek hozzáállásának megváltoztatása

A mediációs eljárást arra tervezték, hogy egy konfliktusból annak konstruktív oldalát ragadja meg, és kezelni tudja a „romboló” hatásokat. Ennek az elvnek megfelelően az eljárás egy mögöttes logikával, felépítéssel rendelkező egység, amely képes befolyásolni, megváltoztatni a résztvevők viselkedését, ha az ellentétes a fenti elvvel.

Amikor a mediátor megpróbálja elérni, hogy a *vetélkedés helyett az együttműködés* jellemezze a felek magatartását, egy sor, a résztvevők destruktív hozzáállását tápláló akadályt kell leépítenie. Ilyen attitűd például az, amikor a felek vagy az egyik fél meg van győződve arról, hogy csak két megoldás létezik: vagy az lesz, ami neki kedvező, vagy az, ami a másiknak (*win-lose*). Ezzel a hozzáállással saját maga számára szűkíti le a lehetőségeket.

A másik meghatározó attitűd, amikor a fél abba a helyzetbe éli bele magát, hogy a problémát nem lehet megoldani. Ezzel eleve kizárja, hogy bármilyen pozitív megoldás megfelelő legyen, és a másik felet abba a helyzetbe kényszeríti, hogy ebbe törődjön bele (*lose-lose*) vagy adja fel saját álláspontját a másik javára.

Végül a harmadik negatív hozzáállás az, mikor az egyik félben a másik félről olyan ellenségkép alakul ki, amely már igazolja a másikkal szemben tanúsított etikátlan, megalázó, fölényes, stb. viselkedését. (A konfliktus eszkalációjáról e fejezet elején már szoltunk.)

⁸⁹ Bennett, Mark D. – Hermann, Michelle S. G.: *The Art of Mediation* NITA, 1996 19-21. o.

⁹⁰ Stulberg, i.m. 47. o.

A mediátor e magatartásokat, hozzáállásokat azzal tudja megváltoztatni, hogy eleve olyan "több lehetőségben" való gondolkodást inspirál, amelyek mindkét fél érdekeit kielégítik; arra ösztönzi a feleket, hogy hallgassák és értsék meg a másik helyzetét is a vitában; végül az eljárás minden szakaszában teret hagy a feleknek arra, hogy közvetlen megbeszéléseket folytassanak egymással.

E) Megnöveli az erőforrásokat

A felek sokszor annyira belefeledkeznek a vitájukba, hogy a szóba jöhető megoldások mérlegelésénél kizárólag az adott vita keretei között képesek gondolkodni. A mediátor abban is segít, hogy az adott ügy keretein kívülről is ötleteket tudjanak meríteni. Ezt elérheti az esetre vonatkozó információk generálásával, úgy is, hogy más megvilágításba helyezi a felek ellentétét, vagy elérhetővé tesz olyan információs forrásokat, amelyek segíthetnek a megoldásban, és korábban nem voltak ismertek vagy hozzáférhetőek a felek számára.

F) A reális teljesítés védelmezője

A felek helyzetét a tárgyalás során megismerve – a mediátornak figyelnie kell arra is, hogy mit képesek reálisan teljesíteni. Megtörténhet, hogy olyan ajánlat hangzik el, ami a felek addigi helyzetének ismeretében (úgy tűnhet,) ezt a teljesítőképességet meghaladja; ilyenkor a mediátor erre megfelelő módon felhívja a felek figyelmét.

G) A tartós megállapodások őre

A mediátor nem kényszerítheti rá a felekre az általa optimálisnak tartott megoldást. Ugyanakkor mindenképp fontolóra kell vennie a megállapodás lehetséges következményeit, és mindent meg kell tennie, hogy tartós megállapodás szülessen. Ezt az eljárás végén készülő dokumentum írásba foglalása során tudja biztosítani, amikor a felek figyelmét ráirányítja a szöveg kellő részletességgel való kidolgozására.

H) Magára vállalja a kudarcot

A "bűnbak-szerep" akkor kerül előtérbe, ha a felek végül nem jutnak megegyezésre. Ilyenkor a mediátor az eljárás zárásaként elmondott összefoglalóban a saját hibájának (pl. képességi korlátozottságának) tekinti az eredménytelenséget, hogy ne a felek kapcsolatát terhelje az ebből eredő feszültség.

I) Az eljárás védelmezője

A mediátor felelős azért, hogy megőrizze az eljárás integritását. A mediáció nagyon sok esetben bizonyult hatékony vitamegoldási módszernek, ugyanakkor vannak olyan személyek, akik nem jóhiszeműen, a megállapodás szándékával vannak jelen, hanem a mediátort és az eljárást pusztán taktikai megfontolásból pl. időhúzásra használják. A mediátornak azonnal le

kell állítani az ilyen megmozdulásokat, – akár a mediáció felfüggesztése vagy végleges befejezése árán, – mert ellenkező esetben ez a magatartás aláásná az egész eljárást és a mediátor jó hírét is.

3. 1. Két mediátor az eljárásban

Az eddigiekben olyan mediációs eljárást írtunk le, amely feltételezte, hogy egy mediátor közvetít a felek között. Ez azonban nem minden esetben zajlik így, mert nem ritka hogy egy ügyben több mediátor is részt vesz. A két mediátor bevonásával zajló eljárásnak megvannak a maga előnyei és hátrányai is, amelyeket Lela P. Love és Joseph B. Stulberg foglalt össze.⁹¹
⁹²A szerzők megállapítása szerint a két mediátor részvételével történő eljárás (ko-mediáció) előnyei a következők:

- az eltérő szakmai háttérrel, tapasztalattal, stb. rendelkező mediátorok képessége összeadódik;
- egyensúlyt teremt azáltal, hogy pl. egy nő-egy férfi, jogász-pszichológus, stb. alkotja a csapatot;
- növeli a mediátor team türelmét, kitartását azzal, hogy a mediátorok segíthetnek egymásnak;
- megtöbbszörözi a felek és a mediátor között kialakuló kommunikációs csatornákat, ami így emelheti a felek kitartását és toleranciaszintjét;
- a két mediátor feloszthatja egymás közt a feladatokat;
- a mediátorok maguk is tapasztalatot szerezhhetnek, az egymástól való tanulás lehetőségét jelenti számukra.

A ko-mediáció azonban kockázatokat is rejthet, amelyek a következők lehetnek:

- ez a felállás versenyt is előidézhet a mediátorok között, ill. konfliktusok forrása lehet;
- időigényesebb lehet, mintha egy mediátor jár el, mert előzetesen meg kell állapodni a szerepek, feladatok felosztásában;
- a felek az „oszd meg és uralkodj” elv alapján megpróbálhatják megosztani a mediátorokat azáltal, hogy csupán a számukra szimpatikus személyre koncentrálnak;
- az is előfordulhat, hogy a mediátorok attól tartva, hogy „elveszik a másik kenyereét” vagy a társ nemtetszését vonják magukra, vonakodnak megtenni olyan lépéseket, amiket egyébként megtennének, s így a felek számára a határozatlanság, tehetetlenség, kényszeredettség látszatát keltik.

A ko-mediáció alkalmazása előtt a mediátorok személyére és képzettségére tekintettel tehát mérlegelni kell ezeket a tulajdonságokat. A mediátorok közötti feszültség elkerülése végett célszerű olyan mediátorokat választani, akik hasonló módon ítélik meg a beavatkozás kérdését. (Ld. a második fejezet 2. 3. pontját.) Egy „értékelő” és egy „elősegítő” szemlélettel rendelkező mediátor csupán a beállítottságuk közötti különbség miatt feltételezhetően nehezen tud eredményesen együtt dolgozni.

⁹¹ Love, Lela P. –Stulberg, Joseph B.: *Practice Guidelines for Co-Mediation: Making Certain That "Two Heads Are Better Than One"* Mediation Quarterly Vol. 13 No. 3 Spring 1996 179-189. o.

⁹² A szerzők az idézett cikkben gyakorlati útmutatást adnak arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet a ko-mediációt úgy megszervezni, hogy annak előnyei jelenjenek meg mind a felek, mind a mediátorok számára.

A mediátoroknak két (vagy több) mediátor együttes eljárása esetén az előkészítő munkák során mindenképpen fel kell osztani az egymás közti feladatokat. Az előkészítő tevékenység tehát ennyivel meghosszabbodik.

4. A munkajogi mediáció sajátosságai

A mediáció eddig tárgyalt elvei és eljárási menete a munkajog területén előforduló mediációs eljárásra is érvényesek, bár a munkajogi jogviszony specialitásából eredő hangsúlyeltolódásokkal mindenképpen számolni kell.

Ahogy a munkajogban előforduló vitákat egyéni és kollektív, valamint jog- és érdekvitákra szokás felosztani, a mediációt is ennek megfelelően kell vizsgálnunk. Némiképp eltér ugyanis az eljárás alkalmazása az egyes esetekben.

4. 1. Mediáció egyéni (jog)vitákban

Egyéni viták megoldásában a mediáció lényegében az előzőekben leírtaknak megfelelően zajlik le. Csakhogy míg egy nem munkaügyi vita – általában – két egymásnak mellérendelt fél között zajlik, addig egy egyéni munkaügyi vitában a felek helyzete eleve egyenlőtlen, hiszen alá- fölérendeltségi viszonyban vannak egymással. A felek helyzete tehát egyenlőtlen, ugyanakkor a tét adott esetben igen nagy lehet: a munkavállaló és családja megélhetési forrásának elvesztése vagy fenntartása. Ezek a tényezők akár ellenérvek is lehetnének a mediációval szemben, hiszen a garanciális eljárási elemek fontossága épp ezek miatt nagyobb súllyal esik latba. Ugyanakkor ugyancsak ezek a tényezők vezethetnek arra a gondolatra, hogy minden megfelelő eszközt aknázzanak ki a felek, ami hatékonyan alkalmas arra, hogy a munkaviszonyt megőrizték.⁹³

A munkáltató számára a mediációnak azonban vannak a pusztá vitamegoldáson túlmutató funkciói is, ami annál nagyobb horderővel bír, minél nagyobb szervezetről van szó. Ezek további érveket jelentenek a munkahelyi mediáció használata mellett.

1. **Gazdasági érdek mindkét fél részéről.**⁹⁴ A munkáltatónak mindenképpen érdeke fűződik ahhoz, hogy egy megbízhatóan és jól teljesítő munkavállalót megtartson. Ha a vitára okot adó körülményt leszámítva a munkavállaló is elégedett a munkahelyével, a munkáltatóval, akkor mindkét félnek a vita leggyorsabb és leghatékonyabb rendeződése a cél.
2. **Előremutató feszültségoldás.** Olyan vállalatoknál, ahol bármilyen oknál fogva nincs szakszervezet, (illetve üzemi tanács) az egyéni munkavállaló segítség nélkül maradhat egy konfliktusos helyzetben. Nem támaszkodhat ugyanis a szakszervezetnek az egyéni munkavállalót a munkáltatóval szemben védő segítségére. Érdekképviseleti szerv hiányában tehát a mediáció mint eljárás tölthet be olyan szerepet, ami levezeti a

⁹³ Itt csupán utalni szeretnék a közvetítő beavatkozásával és a képzettségi követelményekkel kapcsolatban korábban (a második fejezet 2. 5. alpontjában) kifejtett megállapításokra, ezen a helyen nem szeretnék ismétlésekbe bocsátkozni.

⁹⁴ Gladstone, Alan: *Érdekviták önkéntes bírósági rendezése Gyakorlati kézikönyv* Nemzetközi Munkaügyi Szervezet [évszám nincs megjelölve] 1. o.

felgyülemlett feszültséget a munkavállalói oldalon. Ugyanakkor ezzel kapcsolatban kritikai is éri a munkáltatókat, hogy pusztán csak azért vezetnek be vitamegoldási eljárásokat, hogy megakadályozzák a munkavállalók szervezkedését.

3. **"Jelzőszelep"**. Amikor a munkavállaló a mediáció alatt a munkavégzés során őt ért sérelmeknek ad hangot, az a munkáltató számára fontos információt tartalmaz. A mediáció olyan, a vállalaton belüli szervezési, kommunikációs vagy egyéb hibákra, hiányosságokra hívhatja fel a figyelmet, amelyek rendbehozatala a termelési hatékonyságot is növeli. A munkáltatónak a rentabilitás nyilvánvalóan kulcsfontosságú, így e hibák, hiányosságok megszüntetése gazdasági érdeke.
4. **Eddigi eredmények.** A mediáció alkalmazásának helytállóságát és eredményességét nem utolsó sorban azok a tények igazolják, amelyek eddig bevezetett programok nyomán láttak napvilágot. Ezek elsősorban olyan szervezetek éves jelentéseiből olvashatók ki, amelyeket kifejezetten a munkajogi viták nagyrészt mediáció útján való megoldásával foglalkoznak, mint pl. a brit ACAS (*Advisory Conciliation and Arbitration Service*), az ír LRC (*Labour Relations Commission*), a dél-afrikai CCMA (*Commission for Conciliation Mediation and Arbitration*).

Nem szabad meglepedkezni arról, hogy mivel a mediáció egy kooperáción alapuló vitamegoldási módszer, az együttműködés szellemisége nemcsak az adott munkavállaló és a munkáltató relációjában fog érvényesülni. Szerepe tehát túlmutat a tisztán munkajogi nézőpontra. Elliot Aronson írja könyvében, hogy Patricia Keenan és Peter Carnevale bizonyították, hogy a csoporton belüli együttműködés lendületet adhat a csoportközi együttműködésnek is. E kutatók azt találták, hogy az olyan csoportok, amelyek előzőleg együttműködéssel oldották meg feladatukat, sokkal inkább kooperatív módon vettek részt egy másik csoporttal való tárgyaláson, mint az olyan csoportok, amelyek korábban versengve dolgoztak.⁹⁵ Ezt a munkáltató – munkavállaló viszonyában úgy értelmezhetjük, hogy ha együttműködés útján oldódnak meg a konfliktusaik, akkor várhatóan az adott munkavállaló másik esetben, másokkal való konfliktusában is hasonlóan fog reagálni, hasonló megoldási módokat keres. A munkahelyen alkalmazott mediáció tehát az egyének, s rajtuk keresztül más közösségek vitamegoldási kultúráját is képes befolyásolni.

4. 2. Mediáció kollektív munkaügyi vitákban

A mediáció szabályai és fázisai kollektív viták rendezése esetén is hasonlóak ahhoz, amit az előzőekben, az egyéni jogvitákban történő eljárás kapcsán leírtunk, azzal a különbséggel, hogy itt mind a munkáltatói oldalról, mind a szakszervezet(ek) képviselői oldaláról többen vesznek részt az eljárásban.⁹⁶ Ezzel bonyolultabbá is válik az eljárás, mivel megfelelő időt és teret kell engedni arra az esetre, ha egy-egy kérdés vagy rész kérdés kapcsán a feleknek egymás közt is egyeztetésre van szükségük. Különösen igaz ez a szakszervezetek képviselőire, hiszen ők tagságuk érdekében járnak el, és egy új vagy nem várt helyzet

⁹⁵ Aronson, Elliot: *A társas lény* KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2002 350. o.

⁹⁶ A kollektív jog- és érdekviták rendezése eljárási szempontból is jobban hasonlítanak egymáshoz, mint az egyéni és a kollektív jogviták.

előfordulásakor adott esetben meg kell, hogy vitassák a követendő eljárást vagy stratégiát a tagsággal (vagy annak egy részével), esetleg új prioritásokat kell meghatározniuk, stb.

Ugyanakkor nemcsak a szakszervezeti, hanem a munkáltatói oldalnak is szüksége lehet a felmerült kérdések egymás közti vagy a távol lévőkkel történő megbeszélésére, az eljárás erre az időszakokra történő felfüggesztésére.

Éppen ezért a kollektív munkaügyi viták, elsősorban érdekviták rendezésekor gyakran előfordul az ún. *shuttle-mediáció*, vagyis amikor az eltérő érdekeket képviselő felek nem egy tárgyalóasztal körül ülnek, hanem két különböző helyiségben foglalnak helyet, és a mediátor jár egyik helyről a másikra, és ekként próbál meg közvetíteni a felek között. Az ilyen gyakorlatnak azonban előfeltétele a mediátor iránti bizalom mindkét fél részéről, ugyanis itt is igaz, hogy a mediátor csak olyan információkat oszthat meg a másik féllel, amelyre kifejezett felhatalmazást kapott.

Egy-egy termelési ágazat kollektív vitáinak rendezése lényegesen nagyobb mértékben kötődik a mediátor személyéhez, mint az egyéni esetek eljárása. Kollektív vitáknál ugyanis nagyon jól kell ismerni az adott ágazat jellegzetességeit, problémáit, a felek erejét, pozícióját és – ezen a mediációs eljáráson túli – szaktudáson felül a mediátornak még a felek bizalmát is bírnia kell.

Két (vagy több) mediátor részvétele a vita rendezésében ezért itt bonyolultabb kérdés, mint egyéni vitákban. Meglehetősen nehéz lehet két olyan mediátort találni, akik mindketten megfelelnek a felek igényeinek. Ha mindkét oldal egy-egy mediátort választ magának, félő, hogy a két mediátor mint a felek képviselője fog egymással szemben viselkedni, ami lényegében kizárja a konstruktív együttes munkát. Ha viszont jól együtt tudnak dolgozni, akkor nagyon sokat tehetnek a felek kapcsolatának javításáért, és a munkabéke megőrzéséért.

A ko-mediáció kérdéskörét ugyanakkor árnyalja az is, hogy kollektív *jog-* vagy *érdekvitáról* van szó. Érdekvitákban történő eljárásban azok képlékenységénél, összetettségénél fogva a mediátorok közötti összhang és munkamegosztás még nagyobb súllyal esik latba, mint jogviták esetén.

A kollektív jog- és érdekviták eljárási szempontból még abban különböznek⁹⁷, hogy jogviták esetén végső eszközként bírósághoz lehet fordulni és garantált a végeredmény, míg kollektív érdekviták esetén megegyezés hiányában a szakszervezetek direkt akciókhoz folyamodhatnak, ami lehet akár sztrájk is.

A sztrájkokkal leginkább sújtott területeken ugyanakkor egyre inkább szükség mutatkozik olyan vitamegoldási lehetőségek átvétele és beépítése iránt, ami minimalizálja a sztrájkok előfordulásának valószínűségét. Másrészt az egyre növekedő gazdasági verseny arra kényszeríti a feleket, hogy próbáljanak meg a körülményekhez leginkább alkalmazkodó intézményeket, együttműködést kialakítani.⁹⁸

A mediáció munkajogban történő alkalmazásával kapcsolatosan újból meg kell említeni, hogy a *közvetítés*, a *békéltetés* és a *mediáció* fogalmát sokszor egymással felcserélve használják, illetve országonként eltérő, hogy tesznek-e különbséget a fogalmak között. A különbségtétel a munkajog területén fordul elő, ennek ellenére itt sincs egységesnek tekinthető szóhasználat. A *közvetítés* általában a harmadik személynek az eljárásban tanúsított

⁹⁷ Amely országokban létezik a viták közt ilyen megkülönböztetés.

⁹⁸ Zagelmeyer, Stefan: *New Conflict Resolution Procedures Discussed for Labour Disputes* <http://www.eiro.eurowfound.eu.int/1998/04/Feature/DE9804160F.html>

aktívabb szerepére utal, melynek folyamán *megoldási javaslattal is szolgál a feleknek*. Ezzel szemben *békéltetés* során a harmadik személy beavatkozását tekintve kevésbé aktív szereplő, lényegében egyfajta kommunikációs segítséget jelent a felek párbeszédében, ahol *a pártatlan harmadik személy nem hivatott arra, hogy tartalmi kérdésekben állást foglaljon*. A *mediáció* szót általában a *békéltetés fordításaként* használják. (A fogalmak magyar munkajogi értelmezését ld. az ötödik fejezetben.)

Azonban újra hangsúlyozni kell, hogy a beavatkozó harmadik személy *egyik esetben sem tehet a feleket kötelező javaslatot*, annak elfogadása csakis opcionális lehet.

4. 3. A munkahelyi mediáció eredményességének feltételei

A mediáció munkahelyre történő bevezetése tehát feltételez egyfajta "érettséget" a munkáltató részéről: egy olyan stratégiai szemléletet, amelyben valódi érték a jó munkaerő (piaci értéke van), érték a szervezeti egység működésének hatékonysága, amiben energiavesztés, illetőleg költségtöbblet jelent a konfliktus léte, és amelynek célja, hogy rugalmasan tudjon alkalmazkodni a piacon jelentkező kihívásokhoz. A rugalmasság megváltozott feltételekhez való alkalmazkodóképességet jelent, ami nyilvánvalóan emberek alkalmazkodóképességére utal, hiszen minden változást ők terveznek, indítanak el és hajtanak végre. Ennek a képességnek az egyik megjelenési formája a belső, szervezeten belüli konfliktusrendezés képessége, vagyis a munkahelyen belül szervezett mediáció olyan hiányosságokra is felhívhatja a munkáltató figyelmét (legtöbbször a kommunikációs csatornák tökéletlenségére, zavaraira), amelyek orvoslása a szervezetnek a piacon nyújtott teljesítményét is pozitív módon befolyásolhatja. Egy mediációs eljárás bevezetésében olyan munkáltatói érdek mutatkozik meg, ami túlmutat az adott vitában állók személyes konfliktusán, beindítása tehát egy átfogó stratégia részét képezi. A cél az, hogy az adott konfliktust a legemberségesebben, a leggyorsabban, konstruktív módon oldják meg.

Ha a konfliktus a munkáltató és a szakszervezet között jelentkezik, annak feloldásához, ha lehet, még jelentősebb munkáltatói érdek fűződik, hiszen megoldás hiányában – amennyiben ennek feltételei fennállnak – a szakszervezet legveszélyesebb fegyverével, a sztrájk megszervezésével élhet. Ugyanakkor egy szakszervezeti szinten megfogalmazott elégedetlenség, probléma nagyobb volumenű hiányosságra, érdeksérelemre hívhatja fel a figyelmet, mint az egyéni munkavállaló konfliktusa.

Egy vállalat működése során fontos a kiadások csökkentése, és a szervezésen keresztül is a termelékenységet elősegítő költségtakarékosságot kívánja megvalósítani. Ezért ha mediációt vezet be, mint a konfliktuskezelés egyik technikáját, akkor ezt az eljárást is hatékonyan kell alkalmaznia. A mediáció hatékonyságának elengedhetetlen feltétele, hogy a mediátor egyenlő félként kezelje a munkavállalót/szakszervezetet az eljárás során. Ha a másik fél nem érzi magát biztonságban a mediációs tárgyaláson, akkor más vitarendezési utat fog választani, és előbb-utóbb nem fogják igénybe venni a vállalaton belül ezt a vitarendezési módszert. Az eljárás eredményessége, illetve népszerűsége tehát relatíve könnyen lemérhető.

Összefoglalás

A fejezet végén leszögezhetjük, hogy a mediáció egy igen rugalmas eljárás, ami nagyrészt annak köszönhető, hogy a felek igényeihez és a vitájuk természetéhez illeszkedően a felek és a mediátor közösen alakítják ki az eljárás menetét. Vannak azonban olyan tényezők, amelyeknek az egész eljárásban alapelvi jelleggel érvényesülnie kell. Ide tartozik a mediátor semleges és pártatlan magatartása, illetve a felek önkéntes részvétele.

Az eljárás során a mediátor tudatosan figyel arra, hogy a felek vitája milyen fázisban van, illetve milyen okok húzódnak meg a vita kiéleződése mögött. A felekkel folytatott párbeszéd során gondosan ügyel arra, hogy a lehető legkisebb érzelmi megrázkódtatás érje őket, sőt, amennyire tudja, a vitamegoldás folyamán csökkentse ennek a pszichés tehernek a súlyát.

A munkajogi mediáció kapcsán utalnunk kell arra, hogy jogviták rendezése esetében sem kifejezetten a jogi megközelítésen van hangsúly, hanem a probléma és háttérének feltárása áll a középpontban.⁹⁹

A felek biztonságérzetét növeli az a tény, hogy jogviták esetén nyitva áll még a bíróságon történő vitarendezés lehetősége, míg (kollektív) érdekviták során mindkét félre nagyobb nyomás nehezedik: valamely direkt akció kilátásba helyezése annak minden következményével együtt.

Ugyanakkor megállapítottuk, hogy az egyes munkaügyi viták természetéből kifolyólag a *kollektív érdekvita* és a *kollektív jogvita* mediáció segítségével történő megoldása között nagyobb a hasonlóság, mint az *egyéni* és a *kollektív jogviták* rendezése között.

A mediáció történhet egy beavatkozó személy részvételével, de az sem kizárt, hogy több mediátor vesz részt az eljárásban. Ennek előnyeit és az ezzel járó kockázatokat a feleknek kell mérlegelniük, és az erre vonatkozó szabályokat célszerű előzetesen megállapítani, pl. kollektív szerződésben vagy abban a dokumentumban, amelyben vitarendezés esetén mediációt kötnek ki.

Az eljárás menetének rugalmasságából, és a mediátor feladataiból következik, hogy jelentős súlya van e személyek képzettségének abban, hogy teendőiket magas szinten, megfelelően el tudják látni.

⁹⁹ Ennek megállapításával egyidejűleg is fenntartom a mediátor képzettségére vonatkozóan korábban kifejtett álláspontot.

IV. fejezet

A mediáció-típusú munkajogi vitarendezés története Magyarországon a rendszerváltozásig

Bevezetés

A munkajog önálló jogággá formálódása óta léteznek a munkaügyi viták békés feloldását szolgáló jogintézmények is. Érdemes ezért megvizsgálni, hogy a mediációnak vannak-e történeti előzményei, hagyományai a hazai munkajogban, a mediáció-típusú vitarendezés elemei mennyiben voltak tetten érhetők az egyes munkaügyi vitarendezési eljárásokban. Csak az eddigi szabályozási kísérletek, eredmények ismeretében vállalkozhatunk arra, hogy a napjainkra kialakult jogszabályi megoldásokat, a továbblépés lehetőségeit elemezni tudjuk.

A történeti vizsgálódás során az egyéni és kollektív vitarendezés békés formáinak megjelenésére, elemzésére helyezzük a hangsúlyt, s a munkáltatók és munkavállalók direkt akcióira, elsősorban a sztrájk elemzésére – területi okokból - csak a szükséges mértékben térünk ki. Ugyanezen okból nem vállalkozhatunk a bíróságok, ezen belül a munkaügyi bíróság kialakulásának, fejlődésének részletekbe menő bemutatására sem.

A munkajogi viták rendezésének története természetesen elválaszthatatlan a munkajog egészének fejlődésétől, ezért a történeti áttekintésben ebbe a szerves fejlődésbe beágyazva indokolt vizsgálni a munkajog e szűkebb területét.

A dolgozat történeti részében három korszakra bontva vizsgáljuk a munkajog, illetve ezen belül a munkaügyi viták fejlődését.¹⁰⁰ A korszakok határait jelentős társadalmi és gazdasági hatású események jelentik, amelyek nyilvánvalóan hatással voltak a jogi szabályozásra, így a munkajog alakulására is. Az első korszak az első munkajogi tárgyú jogszabályok megjelenésével, 1840-től kezdődik és a Tanácsköztársaság bukásáig tart. Annak, hogy nem az első világháború vége jelenti a korszak végét, az az oka, hogy hazánkban a gazdasági-társadalmi konszolidáció időszaka később következett be: a háborút követő forradalom és a Tanácsköztársaság eseményei után.

Az ezt követő második időszakot a munkajogi jogszabályalkotás szempontjából egy kevésbé aktív időszak jellemzi, ami az addig megszületett intézmények stabilizációjának tekinthető, és végét a második világháború jelenti.

A fejezetben a második világháborút követő időszak az utolsó, amelyben az 1992. évi Munka Törvénykönyve hatályba lépéséig követjük nyomon a munkaügyi viták rendezését. Ez nem egy homogén szakasz, hiszen 1947-48-ig még a nyugat-európai fejlődési vonallal párhuzamosan fejlődnek a magyar munkajogi intézmények, s ezután válik meghatározóvá a szocialista ideológiával átítatott munkajogi jogszabályalkotás. Bár a gazdasági és társadalmi változások 1992 előtt kezdődtek, 1992. júliusáig módosítva ugyan, de az 1967. évi Munka Törvénykönyve volt hatályban, ezért húzódik ki az utolsó korszak határa.

¹⁰⁰ A korszakokra osztást Kiss György is hasonlóan osztja fel azzal, hogy a harmadik szakaszban további alkorszakokat különít el. (*Munkajog I.* Janus Pannonius Tudományegyetem Pécs, 1996 70-85. o.)

1. 1840-1919

A magyar munkajog fejlődésének első szakasza 1840-től az I. világháború végéig tartott. A korszakra esik, hogy Magyarország lassan áttért a feudális keretek közti gazdálkodásról a tőkés gazdasági rendszerre, ami nem véletlenül adott lökést a munkavégzéshez kapcsolódó jogviszonyok fejlődésének. Először természetesen az egyéni jogviszonyok szabályozása valósult meg, hiszen a szakszervezetek szerveződése hazánkban későn indult meg, csupán a korszak második harmadában vált lehetővé, s élénkült meg a szervezkedés.

A szabályozás azonban még az egyéni munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében sem volt egységes. Ebben az időszakban jellemző a munkavégzésre vonatkozó egyes szerződéstípusoknak (pl. a szolgálati és a vállalkozási szerződés) a magánjog keretein belül történő szabályozása. Ugyanakkor az egyes foglalkozási ágak jogviszonyaira vonatkozó szabályok különálló törvényekben találhatóak.¹⁰¹ Minden jogszabály külön rendelkezett az adott jogviszony keletkezéséről, megszűnéséről, megszüntetéséről, a felek jogairól, kötelezettségeiről, a szankciókról, s a viták elintézéséről is.

Nagy különbség mutatkozik az egyes jogszabályok között abban a tekintetben, hogy a szerződésben szereplő felek mennyire egyenrangúak – természetesen a kor szellemének tükrében. Míg a – kereskedőkre és iparosokra vonatkozó rendelkezéseket is tartalmazó – segédekre, munkásokra a korabeli állapotokhoz képest európai színvonalú szabályozás született, addig a mezőgazdasági munkásokat érintő jogszabályok feudális állapotokat tükröznek.¹⁰² Szembeötlő azonban az előbbi szabályozásban is, hogy a törvény formálisan egyenlőséget biztosít a feleknek, de a szerződéses szabadság, és a felek egyenlősége fikció¹⁰³ a valóságban köztük lévő egzisztenciális különbség miatt.

Ha a gyári munkásság szerepét vizsgáljuk ebből a szempontból, elmondható, hogy gyengeségük, szervezetlenségük miatt nem gyakorolhattak nyomást a munkáltatókra a rájuk vonatkozó szabályok megalkotása során. Később azonban, az 1890-es években megerősödésük lemérhető abban, hogy hazánkban is megszülettek a „gyári törvények”¹⁰⁴, amelyek a munkásság munkavégzési feltételein próbáltak meg enyhíteni. A törvények betartása, illetve eredményessége viszont megkérdőjelezhető.¹⁰⁵ A munkásság igazán hatékony szerveződését azonban gátolta, hogy az egyesülési jogot törvényi szinten nem szabályozták, a munkásegyletek működésére pedig csak azzal a feltétellel adtak engedélyt, ha tartózkodnak a sztrájk szervezésében való közreműködéstől.¹⁰⁶

A fent leírt körülmények, szabályozási háttér a munkaügyi viták intézésére is kihatottak, nagyban meghatározták az egyéni, s később az informálisan kezelt kollektív jellegű

¹⁰¹ Pl. a kereskedők és segédek, az iparosok és segédszemélyzetük (munkások), a bányabirtokosok és hivatalnokaiak ill. munkásaik, a gazda és cseléd, valamint napszámos, ill. gazdasági munkások közti jogviszony szabályait más-más jogszabályban kell keresnünk. Ezekről a későbbiekben részletesen is szót ejtünk.

¹⁰² Kiss Gy. 1996. 71. o.

¹⁰³ Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918* Akadémiai Kiadó Budapest, 1974 21.o.

¹⁰⁴ Ld. az 1891. évi. XIII. tc. Az ipari munkának vasárnapi szüneteléséről; az 1891. évi XIV. tc. Az ipari és gyári alkalmazottak betegség esetén való segélyezéséről; az 1893. évi XXVIII. tc. Az ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről.

¹⁰⁵ Lőrincz E.: i.m. 27-30.o.

¹⁰⁶ *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba* Szerk.: Tóth Ferenc Gödöllő, 1997 95.o.

munkaügyi viták kezelésének módját. A korszak átmenetisége (egy régi gazdasági, társadalmi rendszer fokozatos felbomlása és egy új rendszerbe történő átmenet) természetesen magában hordozta, hogy az feszültséggel, vitákkal, konfliktusokkal rendkívüli módon terhelt: erre az időszakra esik az 1848-49-es forradalom és szabadságharc kitörése, majd leverése, később az őszi 1849-es forradalom és a Tanácsköztársaság hónapjai is.

1. 1. Munkaügyi viták megoldása az egyéni munkajogban

Az 1840-ben született első munkajogi tárgyú szabályok, a kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. tc. és a gyárok jogviszonyairól szóló 1840. évi XVII. tc. is rendelkeztek jogviták elsimításáról¹⁰⁷. A kereskedőkről szóló törvénycikk 32. §-a szólt a kereskedő és segéde közötti vitáról („panasz”), amelyek elintézését részben a városi tanácsokhoz, részben pedig a szolgabíróhoz utalta.¹⁰⁸ A gyártók és segéd személyzetük között támadt vitára a XVII. tc. átvette kereskedőre és segéde közötti vitára irányadó szabályozást és a fenti fórumot jelölte meg, mint a panasz elintézésének helyszínét. A törvénycikk szintén átvett 33. §-a ezen felül úgy rendelkezik, hogy ahol a kereskedői kar nagyobb, ott a helybeli iparhatóság (az iparendélyeket kiállító hatóság) három köztisztelőben álló tagot nevez ki a kereskedők közül ilyen viszályaik elintézésére. A törvénycikk tehát hatósági jogkört létesített a vitás kérdések megoldására, amelyben a bíraskodást a hatóság által kinevezett kereskedők kezébe adta. Az így meghozott határozat azonnal végrehajtható volt. Rendes per útján azonban jogorvoslatnak volt helye a határozattal szemben. Ezzel megkezdődött tehát a munkaügyi bíraskodás fejlődése Magyarországon.

A munkaügyi szabályozás megjelenésével egyidejűleg tehát már teret kaptak a vitarendezés békés formái, de a mediáció jellegű rendezés kritériumait még nem fedezhetjük fel a szabályozásban.

Az 1848-49-es forradalom és szabadságharc után az *osztrák szabályozás* volt meghatározó, melynek munkajogot érintő jogszabályai hatályosultak a kereskedelmi és ipari viszonyok tekintetében (1851. évi Ideiglenes utasítás a” kereskedési és ipar-viszonyok szabályozása iránt), majd 1859-ben bevezették az osztrák ipari rendtartást, illetve megemlítené még az 1862-es osztrák kereskedelmi törvény.

Az 1851-es ideiglenes utasítás bevezette a *békeltető eljárást* és a *választott bíróság* intézményét. Eszerint a kereskedő és segéd személyzete (45. §) ill. a „gyárnok” és segéd személyzete (69. §) közötti szolgálati vitában a „gyárnokok” ill. a kereskedők által létesített társulatok előjárói jártak el, s ők – ha lehetett – azt békés úton „kiegyenlítették”. Amennyiben ez nem sikerült, a felek választhattak, hogy ügyüket egy vagy több soraikból választott bíró döntse el, vagy a döntésért hatósághoz fordulhattak. Ha a felek nem voltak hajlandók viszályukat választott bíróság előtt „kiegyenlíteni”, a rendes bírósághoz fordulhattak (73. §).

¹⁰⁷ A kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. tc. a kereskedő és segéd személyzetének viszonyát szabályozta (24-34. §), míg a XVII. tc. ugyanezen szabályokat terjesztette ki a gyártókra és segéd személyzetükre (7. §).

¹⁰⁸ „...szabad királyi városokban és első bíróságú hatósággal felruházott rendes tanácsú mezővárosokban a tanácshoz, egyébütt pedig a járási szolgabíróhoz személyesen...”

Az 1851-es ideiglenes utasításban szereplő békéltető eljárás nem hasonlítható a mai békéltetéshez, hiszen a társulatok előjárói, akik békéltetni próbáltak, nem tekinthetők pártatlannak. Ezen kívül az eljárásban való részvétel önkéntessége sem áll fenn.

Míg az 1851. február 6-i helytartósági rendelet megtartotta a céheket, de csupán jótékony és vallási célok szolgálatára átalakítva¹⁰⁹, az 1859-ben a december 20-án kelt császári paranccsal bevezetett osztrák Iparrendtartás az iparszabadságot léptette éltbe és *ipartársulatok* létrehozását rendelte el. E testületek működése már az iparszabadság elvén alapult. A Iparrendtartás az ideiglenes utasításhoz nagyban hasonló szabályokat tartalmazott a szolgálati viták megoldását illetően (102. §). Az ipartestületi előjáróság előtti *békéltetést* („barátságos kiegyeztetés”), igény esetén a döntés lehetőségének fenntartásával. Ezek az ítéletek közigazgatási úton végrehajthatóak voltak, de ellenük 8 napon belül fellebbezésnek volt helye, ami a végrehajtást nem befolyásolta. Új rendelkezés, hogy a szolgálati vagy tanulási viszony megszűnését követő 30 napon belül bejelentett „perlekedések” is az ipartársulat elé tartoztak; a 30 napon túl bejelentett vitákra a rendes bíróság rendelkezett hatáskörrel.

A békéltetési eljárást a társulat alapszabályában kellett meghatározni (127.§), s a perlekedések kiegyenlítése végett a társulat előjárósága mellé megfelelő számú képviselőt jelöltek ki a segédek közül, a legbecsületesebb és legértelmesebb egyének közül (121. §).

Itt már felmerül, hogy a pártatlanság formai biztosítása miatt a segédek is helyet kapjanak a társulat előjárósága mellett, de ezen kívül a mediáció-típusú vitarendezés elemei közül más nem található meg.

Ha az iparos (vagy segéde, munkása) nem tartozott társulatba, és így sem békéltetésnek, sem választott bíraskodásnak nem lehetett helye, a felmerült vitás ügyeket a közigazgatási hatóság előtt kellett elintézni.

Az 1872. évi VIII. tc. (I. Ipartörvény) 83. §-ával megszüntette a céheket és ezzel párhuzamosan ugyanezen törvénycikk 76. §-a előírta ún. ipartársulatok létrehozását az iparosok közös érdekeinek előmozdítása végett.

Az első (és az I. Ipartörvényben lényegében egyetlen)¹¹⁰ ipartársulati jogosítvány, hogy az iparosok és segéd személyzetük közt keletkező súrlódásokat és peres kérdéseket a külön e célból felállítandó *békéltető bizottság (iparbizottság)* útján jogosultak „kiegyenlíteni”, melybe iparosokat és segédeket egyenlő számban kellett felvenni (76. § 2. bekezdés).

Fejlődés az I. Ipartörvényen, hogy ebben a jogszabályban már a vitarendezésben közreműködő testületben résztvevők számbeli egyensúlyára is tekintettel van a jogalkotó, de egyebekben nincs előrelépés a mediációs vitarendezés felé.

Ahol nem voltak iparbizottságok, döntésre az iparhatóság volt jogosult. Mind az iparbizottság, mind az iparhatóság döntése ellen a törvény rendes útján lehetett jogorvoslatért folyamodni, de ez a már meghozott határozat végrehajtását nem akadályozta.

Láthatjuk, hogy meghatározott körben az ipartársulatok rendelkeztek a viták békés, a szervezeten belüli elintézésének jogával. Ez a jogosítvány a II. Ipartörvényben, az 1884. évi XVII. tc.-ben¹¹¹ is megmaradt: az ipartestületekről szólva kifejezetten úgy rendelkezett, hogy az ipartestületek célja az iparosok közt a rendet és az egyetértést fenntartani, az iparosok közt

¹⁰⁹ Eckhart Ferenc: *Magyar alkotmány- és jogtörténet* (Szerk: Mezey Barna) Osiris Kiadó Budapest, 2000 229. o.

¹¹⁰ Kaszás M.: i.m. 14.o.

¹¹¹ Ld. még Stipta István: *A magyar bírósági rendszer története* Multiplex Media – Debrecen U. P. Debrecen, 1996 156.o.

fenntartandó rendre irányuló működését támogatni, az iparosok érdekeit előmozdítani, s őket haladásra serkenteni. Ennek elérése érdekében az ipartestület feladatai körébe utalta – többek közt –, hogy az iparosok és a segédek között rendezett viszonyok álljanak fenn, illetve *békéltető bizottság* létrehozását írta elő az iparosok és a tanoncok vagy segédek között felmerülő súrlódások és vitás kérdések elintézésére.¹¹²

A békéltető bizottság létrehozására a törvénycikk 141. §-a tartalmazott szabályokat, amely kimondta, hogy a bizottság iparos tagjai a testület előjáróságának tagjai, míg a segédeket, akik – az I. Ipartörvény szabályozásához hasonlóan itt is – egyenlő számban voltak jelen, egy ebből a célból összehívott választó ülésen választják meg, ahol az iparhatósági biztos elnököl, csakúgy, mint a békéltető bizottság ülésein. (A hatósági biztos feladata volt annak ellenőrzése, hogy a testület az alapszabálynak és a törvénynek megfelelően működik-e.) Szavazategyenlőség esetén az iparhatósági biztos szavazata döntött.

A békéltető bizottság először megkísérelte kibékíteni a feleket, s ha ez nem sikerült, szótöbbséggel határozott az ügyben. A bizottság eljárását külön alapszabályban rögzítették, amit a bizottság összes megválasztott tagjának ebből a célból összehívott ülésén fogadtak el. Hatásköre azon súrlódásokra és vitás kérdésekre terjedt ki, melyek az iparosok és tanoncok, segédek vagy munkások között a munka- vagy tanviszony megkezdésére, folytatására vagy megszűnésére, annak tartama alatt fennálló kölcsönös kötelezettségek teljesítésére, a munka- vagy tanoncviszony megszüntetéséből keletkező kártérítési követelésekre vonatkoztak.¹¹³ A határozattal szemben rendes per útján jogorvoslatnak volt helye, ami nem bírt halasztó hatállyal a végrehajtásra.

A II. Ipartörvényben meghatározott békéltető bizottsági eljárás tehát a kor színvonalán álló többlépcsős eljárás volt, amelynek során megegyezés hiányában olyan állandó testület döntött a vitás kérdésben, amelynek tagjait a potenciális vitás felek magunk közül választották meg. A vita akkor vált bírósági ügygé, ha a felek bármelyike a testület döntését sérelmesnek találta. A törvény ugyanakkor nem szól arról, hogy a békéltető bizottság tagjait mennyi időre választották, s mivel az eljárás menetének meghatározását teljes egészében az alapszabályra bízta, így sem a határozathozatal, sem az azt megelőző békéltetés menetére, formális vagy informális jellegére nem található jogszabályi utalás.

Bár az alap gondolatot, hogy a munkaügyi viták feloldására külön szervezetet hoztak létre, a témával behatóan foglalkozó Lőrincz Ernő is üdvözli, fogyatékoságokat is vél felfedezni a rendszerben. Az egyik szerinte az, hogy a békéltető bizottságok nem lehettek teljesen független szervek, hiszen az iparosok (munkaadók) szervezetén belül alakították meg őket, s ez nyilvánvalóan kihatott a működésükre is. Hiányosságként értékeli még Lőrincz azt a már említett szabályozást, hogy nem minden iparos és kereskedő volt tagja ipartársulatnak (mivel a belépés nem volt kötelező), így e vitarendezési megoldások igénybe vételére a munkásság csupán töredékének volt lehetősége.

A „rendszerből kimaradók” tömegének a hatósági úton való eljárás maradt, amely a szerző szerint csupán formális volt, s az esetek 90%-ában nem is került sor érdemleges

¹¹² 1884. évi. XVII. tc. 126. § (Ezt a szakaszt később az 1932. évi VIII. tc. 58. §-a hatályon kívül helyezte.)

¹¹³ 1884. évi XVII. tv. 176. §

tárgyalásra: az alperes munkáltató egyszerű tagadása alapján a panasz elutasításának volt helye.¹¹⁴

A II. Ipartörvény egyébként egészen az 1940-es évek közepéig hatályban volt.

Mint már szó volt róla, külön törvény rendezte a *bányaszatban dolgozók* jogviszonyát. A munkaadó és munkás (bányász) vitás kérdéseinek elintézésére közigazgatási hatáskörben kerülhetett sor, a *bányahatóságoknál*. A bányahatóságokat első fokon a bányakapitányságok ill. néhány helyen az alájuk rendelt bányabizottságok alkották. E szervezetek hatáskörébe tartozott többek között a bányabirtokos és személyzete közötti szolgálati viszony ellenőrzése; eljárásában a munkaadó és munkás közötti megegyezés létrehozására kellett törekedni, tehát bizonyos békéltető funkciót is betöltöttek.¹¹⁵

Elnevezésükből is következően azonban a bányahatóságok elsődlegesen hatósági funkciót tölthettek be, döntéshozatali jogkörük volt, így eljárásuk nem tekinthető mediáció jellegűnek.

Említést kell tenni az 1918. évi törvényhozás jelentős intézkedéséről: az 1918. évi IX. néptörvénnyel létrehozta a *munkaügyi bíróságokat*. A bíróság hatáskörébe a magánjogi szerződésekkel kapcsolatos munkaügyi viták és a munkavállalók egymás közti peres ügyei tartoztak. Munkaügyi bíróságok a járásbíróságok mellett alakultak, s ítélő tanácsokban jártak el. A tanács egy hivatásos bírón kívül a munkaadó képviselőjéből és egy munkavállaló ülnökből állt.¹¹⁶ Az ülnököket kijelölő munkaadói és munkavállalói szakegyesületek felsorolását a Munkaügyi és Népjóléti Minisztérium által közzétett jegyzék tartalmazta.¹¹⁷

Az időszak elemzésének végén a Tanácsköztársaság rövidéletű munkajogi kapcsolódású szabályairól kell említést tenni.

A Tanácsköztársaság idején a munkaügyi bíróságok működésének újjászervezése volt említésre méltó szabályozás, ugyanis a Forradalmi Kormányzótanács XXVIII. számú rendeletében a bíróságok hatáskörét kiterjesztette és megváltoztatta azok összetételét is, így mindkét ülnök a munkások soraiból került ki. A Tanácsköztársaság ideje alatt is fenntartották azonban a régi munkajogi szabályok hatályát azzal, hogy azt a gyakorlatban a kor kívánalmaihoz, a proletáruralom céljához és szelleméhez igazítva kellett alkalmazni.¹¹⁸

A vizsgált időszak túlnyomó részében a viták elintézésének fórumai meglehetősen eklektikus képet mutatnak, de még ebben a korszakban történt egy feltétlenül előremutató intézkedés: az 1918-ban kihirdetett törvény a munkaügyi bíróságok létrehozásáról valamennyi munkaterület számára egységes bíraskodási rendszert teremtett, korlátozta a közigazgatási hatóságok ilyen jellegű jogkörét, valamint lehetővé tette a munkaügyi bíróságok hatáskörében eljáró választott bíróságok működését.

¹¹⁴ Lőrincz. E.: i.m. 218-219.o.

¹¹⁵ Lőrincz E.: i.m. 30-32.o. ill. 223-224.o.

¹¹⁶ A munkaügyi bíróságokról ld. még Radnay József: A munkaügyi bíraskodás 25 éve című munkáját Munkaügyi Szemle 1997/6. szám

¹¹⁷ Stipta I.: i.m. 160. o.

¹¹⁸ A korszakról ld. még Sarlós Béla: *A Tanácsköztársaság jogrendszerének kialakulása* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1969 330-350.o.

1. 2. Munkaügyi viták megoldása a kollektív munkajogban

A korszakban alkotott törvények nem tartalmazzak kifejezett rendelkezést, melyben a szakszervezetek, érdekvédelmi szervezetek működését jogszerűnek fogadták volna el, holott erre a történelmi időszakra tehető a modern érdekvédelmi szervezetek megjelenése és megerősödése. A fentebb idézett, egyéni munkajogi jogviták szempontjából már elemzett jogszabályokból arra lehet következtetni, hogy a téma rendkívüli fontossággal bírt, folyamatosan napirenden volt. Ez a vizsgált korszak közepéig az „összebeszélések” illető határozott tilalmak megfogalmazását jelentette, ami kifejezetten az 1850-es évek jogszabályalkotásában jelenik meg először. Ezután az I. Ipartörvényben (1872. évi VIII. tc. 93-94.§§), majd a cselédtörvényekben (1876. évi XIII. tc. 110. §, illetve az 1907. évi XLV. tc. 65.§). A II. Ipartörvény, 1884. évi XVII. tc. közvetetten tartalmaz utalásokat, melyekből kitűnik, hogy a jogalkotás is kénytelen valamilyen szinten elfogadni az összebeszélések létjogosultságát, de legalábbis együtt élni vele, még ha kifejezetten nem ismerte el azokat. Kivételt képez ez alól a sztrájk, ami folyamatosan tiltott cselekmény. Sőt, a „...sztrájkot törvényellenes megnyilvánulásnak tekintették, büntették, a sztrájkolók ellen katonaságot, csendőrséget, rendőrséget vettek igénybe.”¹¹⁹ A sztrájkkal szembeni hivatalos álláspont az volt, hogy a szerződésben elvállalt munkát mindenkinek teljesíteni kellett, s ha valaki ennek nem tett eleget, akkor az szerződészegésnek minősült.¹²⁰

A 163. §-ban viszont találunk egy szabályt, ami arra utal, hogy az állam kénytelen volt valamilyen módon jogszabályi úton is reagálni a munkások megmozdulásaira. Miután az előző, 162. §-ban a törvény megfogalmazza, hogy a kizárás és a sztrájk „jogérvénnyel nem bírnak”, úgy folytatódik a törvény, hogy mihelyt ilyen célú összebeszélések az iparhatóság tudomására jutnak, megszüntetésükre vagy *békéltető bizottságokat* kell felállítani, vagy a testülethez tartozó iparágaknál a *testület békéltető bizottsága* jár el. Előbbi esetben a bizottság az iparág önálló iparosai és segédei által választott hat-hat főből áll, utóbbi esetben a már megválasztott iparosokból illetve segédekből kell egy ugyanilyen létszámú békéltető bizottságot felállítani. A bizottság elnöke az iparhatóság elnöke. A tagok megválasztása után a testület rögtön összeül „és a megbékéltetés iránt tanácskozik”. Az 1893. évi XXVIII. tc.¹²¹ ezt azzal egészítette ki, hogy ha a fent leírt eljárás nem vezetne eredményre, akkor a kereskedelmi miniszter által bízva meg az iparfelügyelőt¹²² a békéltető bizottságok megalakításával és a „felmerült egyenetlenségek békés kiegyenlítésével”. (Külön figyelmet érdemel az a tény, hogy a jogszabály az egyéni jogviták feloldására korábban létrehozott bizottságokra ruházott

¹¹⁹ Lőrincz E.: i.m. 228-229.o.

¹²⁰ Említést érdemel, hogy ez megfelelt a német gyakorlatnak is egészen 1955. január 28-ig, a Szövetségi Munkaügyi Bíróság AP I. számú, a GG 9. cikkéhez fűzött határozatáig. Radnay József: *A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben* Munkaügyi Szemle 1990/5. szám 32. o.

¹²¹ „Az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről”

¹²² Az iparfelügyelő a kereskedelemügyi miniszternek alárendelt hivatalnok volt, akinek két feladatra terjedt ki a hatásköre. Egyrészt gyárvizsgálatot gyakorolt, amelynek keretében legalább évente egyszer végigjárta és ellenőrizte az illetékességi területén található gyárakat balesetvédelmi szempontból. Másrészt iparfejlesztési teendőkkel volt megbízva, melynek során statisztikai adatokat kellett gyűjtenie a kerületében lévő ipari és gyári alkalmazottak helyzetéről, bérviszonyiról, valamint figyelemmel kísérte a tanműhelyek, tanonciskolák működését. (Ld. a tc. 8-36. §-ait.)

egy másik, - ha lehet így fogalmazni - magasabb szintű feladatot, a kollektív viták békés megoldását.)

Tehát az 1884. évi XVII. tc. szövege alapján – a munkabeszüntetést, illetve a dolgozók kizárását elkerülendő – valamiféle kollektív tárgyalást törekszik szabályozni, s az iparosokat és a segédeiket (munkásokat) igyekszik lehetőség szerint a békés, tárgyalásos megoldások felé terelni, ahol az iparfelügyelő kvázi közvetítői szerepet játszik. A 13.469/1894. KM rendeletből azonban kitűnik, hogy nem feltétlenül a szabályozás demokratizálódása indult meg, hanem az iparhatóságok feladata volt az összebeszéléseket jelenteni az iparfelügyelőnek, aki azonnal tájékozódott a megmozdulás terjedelméről, s javaslatot tett a miniszternek további intézkedés céljából.

Másrészt azért mégis elindult egy apró lépés a kollektív tárgyalások elismerése felé, ugyanis igen nagy nyomás nehezedett a munkáltatókra (és a Kormányra is) nagyrészt a szakszervezetek működésének köszönhetően. Az 1880-as évektől kezdve egyre gyakoribbak voltak munkások szervezett megmozdulásai, amelyek 1902-1903-ban érték el a tetőpontot.¹²³ Ez vezetett oda, hogy végül az 1900-as évektől egyre több munkaadó és munkavállalói érdekképviselő kötött egymással kollektív szerződést.¹²⁴

A kollektív munkajogban előforduló viták kapcsán elmondható, hogy a munkások szervezett megmozdulásai kikényszerítették a munkaadók velük való tárgyalásait, s ez végül kollektív szerződésekben öltött testet. A felmerült viták rendezésére csupán az ad hoc alapon szervezett, a II. Ipartörvényben szabályozott *békéltető bizottságok* szolgáltak. Nagy nehézséget okozott a munkavállalók szervezeteinek, hogy az állam folyamatosan elutasította a sztrájk intézményét, s mivel nem volt hatályos törvény sem az egyesülési, sem a gyülekezési jog tárgyában, egyetlen eszköz volt a munkavállalók számára, hogy akaratuknak érvényt szerezzenek, az illegális sztrájk.

Kollektív jogviszonyok területén tehát ebben az időszakban még nem merült fel mediáció jellegű vitarendezési megoldás.

2. A két világháború közötti időszak;

Miután az 1840-től 1919-ig tartó időszakban lefektették a munkajog alapintézményeire vonatkozó szabályok jelentős részét, a második vizsgált korszakban gyökeres változás nem történt. A korábban kihirdetett törvények nagy része is hatályban maradt.

Előremozdulás, fejlődés azonban ebben a korszakban is volt: munkaügyi viták szempontjából az ipartestületekre vonatkozó szabályozás munkajogot érintő rendelkezéseit érdemes kiemelni, valamint a legkisebb munkabér megállapításáról szóló 1932. évi XIX. tc-t.

Megmaradt azonban a munkajog széttagoltsága, a munkavállalók közötti foglalkozási ágak szerinti különbségtétel, amin valamelyest enyhíteni próbált a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. törvénycikk.¹²⁵

A kollektív jogviszonyok területén azonban stagnálás, sőt visszaesés figyelhető meg, amire a korszakra eső nehézségekkel is összefügg: egy konfliktusoktól és feszültségtől sújtott

¹²³ Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései* Akadémiai Kiadó Budapest, 1979 67.o.

¹²⁴ Tóth F.: i.m. 166.o.

¹²⁵ Kiss Gy. 1996 72.o.

időszakról van szó, amiben két világháború és a nagy gazdasági válság formálta az ország politikai, gazdasági, társadalmi viszonyait.

2. 1. Munkaügyi viták megoldása az egyéni munkajogban

A munkaügyi viták rendezését érintő első jogszabályban, a 9180/1920. évi M. E. rendeletben található rendelkezés az iparosok békéltető bizottságairól, amelyek működését a II. Ipartörvényre hivatkozva továbbra is elismeri. Tehát ha az iparos tagja volt valamely ipartestületnek, akkor a közte és segédei valamint tanoncai között a szolgálati szerződés kapcsán felmerült vitáikat az ipartestület békéltető bizottsága elé vihetette. A rendelet azonban kimondta, hogy az ügy csak addig vihető a békéltető bizottság elé, amíg a felek egyike a vitát munkaügyi vagy a községi bíróságnál elő nem terjesztette, amivel a jogszabály választási lehetőséget állított a felek elé. (Az iparossegédnek nem minősülő egyéb ipari munkavállalók előzetes eljárás nélkül fordulhattak a munkaügyi bírósághoz.)¹²⁶

A békéltető bizottság jogerős határozatát, illetve az előtte megkötött egyezségről felvett jegyzőkönyvet a rendelet végrehajtható közokiratnak ismerte, aminek végrehajtását az iparhatóság rendelte el, és közadók módjára kellett behajtani.

Az ipartestületeket, ezen belül a békéltető bizottságok működését ezt követően az ipartestületekről és az Ipartestületek Országos Központjáról szóló 1932. évi VIII. tc. szabályozta. Jelentős változást hozott a törvény abban, hogy ipartestületi kényszert írt elő, valamint azt, hogy az ipartestületi hálózatot újabb testületek életre hívásával öt éven belül ki kell építeni. Ezzel lényegében minden képesítéssel rendelkező iparos tagjává vált valamelyik testületnek. A törvény 7. §-a újraszabályozta a testületek feladatait, ezek közül témánk szempontjából a 6. pont bír jelentőséggel, amely kimondta, hogy az ipartestület feladata az ipar békéjének ápolása és ezzel kapcsolatosan az egészséges munkaviszony követelményeinek lehetséges érvényesítése; az ipartestület tagjai és azok alkalmazottai munkaviszonyából kifolyóan felmerülő vitás kérdésekben *békéltetés*, illetőleg *döntés* az érvényben lévő rendelkezések keretein belül.

Ezek megvalósítására a jogszabály három szerv ipartestületen belüli felállításáról rendelkezett:

- A) az *ipartestületi szék* (25. §),
- B) az *ipartestületi munkaügyi bizottság* (26.§) és
- C) az *ipartestületi békéltető bizottság* (27.§).

Míg az első két szerv létesítése csupán jogszabály adta lehetőség volt, a harmadiké kötelezettség. Mindhárom szerv hatáskörébe valamilyen típusú munkaügyi vita megoldása, tisztázása tartozott.

A) Az *ipartestületi szék* az iparosok egymás közti, az *ipargyakorlás terjedelme tekintetében felmerülő ellentétei békés kiegyenlítésének* fóruma volt. (Ezen túl ellátta az üzleti, kari tisztesség és az ipartestületi fegyelem követelményeinek érvényesítését.) Ha iparosok között ilyen ellentét merült fel, akkor a testület tagjai az ipartestületi székhez fordulhattak nézetletéréseik békés megoldására. Az ipartestület a kérdésben állást foglalt, de ez nem volt

¹²⁶ Kovács Marcel: *A Pp. magyarázata* 2. kiadás Bp. Athaeneum, 1930. 1494.o.

akadálya annak, hogy a felek – az ügyben egyébként döntésre jogosult – iparhatósághoz forduljanak. A törvény indokolása azonban felhívta a figyelmet arra, hogy a hatóság döntésének meghozatalában az állásfoglalást figyelembe fogja venni.

Ebben az esetben tehát iparosok közötti vita rendezéséről van szó, s nem munkajogi jellegű viták békés elintézéséről.

B) Az **ipartestületi munkaügyi bizottság** a munkaviszonyból származó *közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások létesítése céljából* alakult. A megállapodások tartalma ugyan különbözhetett a szakmának és a helyi viszonyoknak megfelelően, de a törvény végrehajtásáról szóló 163.400/1932. K. M. sz. rendeletben egy minta összefoglalja a megállapodás legfontosabb pontjait, ami alapján mintegy a felek közötti kollektív szerződés létrehozásáról beszélhetünk.¹²⁷ E bizottságok működésébe az iparosok alkalmazottait is be kellett vonni, számukra a munkaadókéval egyenlő képviselőt kellett biztosítani. Így a testület nyolc tagjából négyet (és négy póttagot) a munkaadók, négyet (s ugyancsak négy póttagot) a munkások választottak. A bizottság felállítása során a törvény különbséget tett a munkaadók között. Eltérő érdekeik miatt egyenlő arányban vettek részt a bizottság működésében azok a munkaadók, akik öt vagy ennél kevesebb számú alkalmazottat foglalkoztattak, illetve akiknek ötnél több alkalmazottjuk volt. Azok az iparosok, akik nem foglalkoztattak alkalmazottat, a bizottságban nem nyerhettek helyet. Az alkalmazottak csoportján belül, érdekeik azonossága miatt nem volt hasonló kikötés a törvényben.

Ebben az esetben kollektív munkaügyi viták elintézési fórumáról esik szó, de a törvény nem szól harmadik személy közbenjárásáról a vita kiegyenlítése céljából. Ez tehát inkább a kollektív tárgyalás egyfajta szabályozása, s nem mediáció jellegű intézmény.

Az ipartestületi székek feladatának ismertetésével érintettük a kollektív jogviszonyok kérdéskörét is, de a szabályozás egységének, egymást kiegészítő jellegének bemutatása miatt indokolt volt ezen a helyen elemezni.

C) A jogszabály a harmadik orgánus, a kötelezően létrehozandó **ipartestületi békéltető bizottság** feladatává tette – a II. Ipartörvény szabályaihoz hasonlóan – *a testület tagjai és azok alkalmazottai munkaviszonyából kifolyólag felmerülő vitás kérdések elintézését*. A bizottság tagjaira vonatkozó rendelkezések is hasonlóak: a bizottság iparos tagjait az ipartestület elöljárósága jelentette, a segédtagokat az összes segédük közül egy erre a célra az iparhatósági biztos által összehívott és elnöklete alatt megtartott választóülésein választották. Az iparosok és segédük képviselői a bizottságban egyenlő számban voltak jelen.

A békéltetőbizottság eljárását külön ügyrend határozta meg, amit a kereskedelemügyi miniszter által kiadott ügyrendminta alapján a bizottság ülése állapított meg. Ha az ügyrend eltért a miniszter által kiadott mintától, azt bemutatás végett neki elő kellett terjeszteni.¹²⁸

A törvény nem érintette a munkaügyi bíróságokról szóló 9180/1920. évi M. E. sz. rendelet hatályát, a békéltetőbizottság ill. az iparhatóság döntése után még nyitva állt az út a bíróság előtti jogorvoslat számára.

A békéltetőbizottság eljárása is döntéshozatali jellegű volt, ezért nem tekinthető a mediáció-típusú vitarendezési intézmények előfutárának.

¹²⁷ A megállapodás legfontosabb pontjainak felsorolása a függelékben (1. pont) található.

¹²⁸ A kiadott ügyrendminta tartalmára vonatkozóan ld. a függelék 2. pontját.

A törvényi szabályozásból ugyanakkor világosan látszik az a precizitás, ahogy a munkaviszonnyal kapcsolatban felmerülő ellentétek személyi és tárgyi hatálya szempontjából a viták között különbséget tettek, és ennek megfelelően különálló szervezetet hoztak létre elintézésük érdekében. Ismételten fel kell hívni a figyelmet az erre irányuló igényre (talán már szokásjogra) az iparosok részéről, valamint az ezt támogató kormányzati akaratot, ami egy ilyen szabályozás megjelenése mögött létezett.

A munkajogot érintő következő szabályozás a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. tc. volt, ami egységesíteni törekedett a magánszféra munkajogi szabályozását főleg a munkaidő, a legkisebb munkabér és az évi fizetett szabadság tekintetében. Mivel a vitarendezést, s a munkaügyi bíráskodást más jogszabályok már rendezték, ebben a törvényben nem találhatók a munkaügyi vitákra, azok rendezésére vonatkozó rendelkezések.

Ez a munkajogi szabályozás lényegében 1945-ig meghatározta az individuális munkajog kereteit, amit a második világháború szakított meg.

2. 2. Munkaügyi viták megoldása a kollektív munkajogban

A Tanácsköztársaság szervei által hozott rendelkezéseket az 1920. évi I. tc. 9.§-a érvénytelennek nyilvánította. Hatályon kívül helyezték a kollektív szerződéseket is; a munkaadók leszorították a munkabéreket, a kollektív szerződésekkel szembeni ellenszenvük pedig még inkább fokozódott. A korszakban a kollektív szerződések száma lényegesen lecsökkent, csupán a legjobban szervezett iparágakban dolgozók tudtak eredményes, béremeléssel járó kollektív tárgyalásokat lefolytatni. A felek közötti viták rendezésének békés formáival abban az esetben találkozunk, amikor – a munkások a kollektív szerződéskötésért indított sztrájkjait megelőzendő – szakszervezeti vezetők szorgalmazták a békés megoldást biztosító *kötelező békéltető bíráskodás* bevezetését.¹²⁹

1923-ban bevezették, és rendeletben (6405/1923. M. E. sz. rendelet) szabályozták a *sztrájkokat megelőző egyeztető bizottságok* megalakítását.¹³⁰ A bizottság megalakítására esetileg, akkor kerülhetett sor, amikor az ipari munkaadó és az ipari munkások között olyan súlyos bérvisszály támadt, ami veszélyeztette a munka békés menetét. (Nem terjedt ki a rendelet hatálya azokra a vitákra, amelyek a közérdekű tevékenységet ellátó üzemekben merültek fel.)

Ha a felek nem tudtak megegyezni, valamelyikük az illetékes iparfelügyelőnél bejelentést tett, amiben kérte az egyeztetés megkísérlését. Minden iparfelügyelő mellett három, a kereskedelemügyi miniszter által kinevezett békéltető működött.¹³¹ A felek ezek közül közösen választhatták ki azt a személyt, aki vitájuk rendezésében közreműködött. Megegyezés hiányában a közzétett névsorban (ld. előző lábjegyzet) első helyen szereplő békéltető járt el. Mind a munkaadók, mind a munkások kifogást emelhetek a békéltető

¹²⁹ Hágelmayer I.: i.m. 86-100.o.

¹³⁰ Ennek előzménye volt a korábban már ismertetett, a II. Ipartörvényben (1884. évi VII. tc.) és az 1893. évi az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről szóló XXVIII. tc.-ben található békéltetés, amiben az iparhatóság elnöke, ill. az iparfelügyelő vettek részt.

¹³¹ A békéltetők névsorát a Budapesti Közlönyben tették közzé.

személye ellen. Ez a jogosultság azonban csak egy ízben, egy békéltetővel szemben illette meg a feleket, hogy az eljárás lefolytatható legyen.

A békéltető az egyeztető eljárást haladéktalanul megindította, kitűzte az egyeztető bizottsági tárgyalást, és arra meghívta a feleket. A bizottságban a békéltetőn, a bizottság elnökén kívül legfeljebb öt munkaadói és legfeljebb ugyanennyi munkás képviselő lehetett jelen. A bizottsági taggá történt megválasztás elfogadása kötelező volt.

A tárgyalás a tényállás megállapításával és jegyzőkönyvbe foglalásával kezdődött. Ha nem merült fel kifogás, a jegyzőkönyv szolgált a további eljárás alapjául. Ezután a bizottság elnökének a békés megegyezés létrehozására kellett törekednie. A tárgyalás lefolyását és eredményét is jegyzőkönyvbe kellett foglalni. Eredményes egyeztetés esetén a létrejött megállapodás a megegyezés által érintett üzem és üzemszámvetés munkaadóira és munkásaira kötelező volt. A rendelet külön figyelmet szentel annak, hogy a létrejött megállapodás határozott időre szóljon.

Eredménytelen egyeztetés esetén ennek tényét kellett jegyzőkönyvben rögzíteni.

Kollektív érdekvitákban itt jelenik meg a mediációra emlékeztető eljárás, amikor a felek által választott békéltető békés megegyezésre törekedve jár el. Ez a választás azonban meglehetősen korlátozott volt: mindössze három személy látott el egy illetékességi területen békéltetői feladatot. A semleges és pártatlan magatartás nem tartozott a rendelet kritériumai közé, s nem találunk utalást a békéltető beavatkozásának terjedelmére sem. Mindemellett a 6405/1923. M. E. sz. rendelet fordulópontot jelent a mediáció-jellegű vitarendezés története szempontjából.

3. A második világháborút követő időszak 1992-ig

A vizsgált korszak munkajogi szabályozását tekintve nem egységes. 1945-től 1948-ig a tőkés gazdasági rendszerben működő jogintézmények továbbfejlődése figyelhető meg, némi súlyponteltolódással a szakszervezetek felé¹³². Fontos feladat volt, hogy a munkajog biztosítson a munkásoknak olyan jogokat, amelyeket a nyugati országokban már korábban kivívtak maguknak. Ezeket a jogokat azonban nem jogszabályok, hanem kollektív szerződések biztosították.¹³³

Az ezt követő szocialista rendszer egy alapjaiban eltérő gazdasági, társadalmi korszakot hozott, ami a jogrendszer egészére, ezen belül a munkajog és intézményeinek fejlődésére is rányomta a bélyegét.¹³⁴ Az állami vállalatok szervezésével összefüggésben olyan változás indult el, ami ellentétes volt az addigi magyar jogfejlődéssel.¹³⁵

Lényegében egy új munkajog jött létre, amiben az egyes jogintézmények elnevezése hasonlít a korábbi időszak hasonló jogintézményeihez, de a tartalmi szabályozás egészen más. A kor ideológiája tükröződött minden jogszabályon: „A Magyar Népköztársaság a munkások és a dolgozó parasztok állama, amelyben a termelési eszközök zöme társadalmi tulajdonban

¹³² Kiss Gy. 1996 74.o.

¹³³ Csanádi György: *Munkajog* Tankönyvkiadó Budapest, 1977 29.o.

¹³⁴ Ehelyütt nem vállalkozhatunk arra, hogy a változás igen meghatározó gazdasági, társadalmi, politikai összetevőit számba vegyük. Csupán a munkajog rendező elveiben beálló változásokat kíséreljük meg felvázolni.

¹³⁵ Radnay J. 2000. 25.o.

van. A dolgozók hatalmas többsége felszabadult a kizsákmányolás alól s [...] következetesen építi a gazdaság szocialista rendjét. Megváltozott a dolgozók viszonya a munkához: a munka a kényszerből mindinkább becsület és dicsőség dolgává válik.¹³⁶ Amikor tehát a munkajog intézményeit, azok fejlődését vizsgáljuk a szocialista rendszerben, akkor mindig figyelemmel kell lenni a megváltozott gazdasági és politikai célkitűzésekre, amelyek a jogi fejlődésre hatnak. A célkitűzések érdekében a dolgozókat (munkásosztályt) mindhárom hatalmi ág, a jogszabályalkotás, a végrehajtás és a bírászkodás aktív és felelős tényezőjévé kellett tenni. Ez a szocialista munkajogban a kollektív szerződésen, az üzemi, a termelési bizottságon, a tervmegbízotton és a bírósági ülnöki rendszeren keresztül valósult meg.¹³⁷

A korábbi és az új, szocialista munkajogi intézmények céljai ill. eszközei közti különbséget Weltner Andor foglalta össze¹³⁸:

A szabad gazdálkodásra alapított (tőkés) rendszerben:

1. a szerződéses szabadság elvét a legteljesebb körben engedik érvényesülni, tilalmakat, korlátozásokat csak közérdekből állítanak fel, a gyengébb fél érdekében kényszerítő szabályok formájában;
2. (gazdasági, társadalmi, politikai) érdekellentét áll fenn a munkás és munkaadó között;
3. a munkásosztály egyik fő célja a munkabérek emelése;
4. a munkások a sztrájk eszközzel gyakorolhatnak nyomást a munkaadókra;
5. a termelés során keletkező haszon a tulajdonosokhoz kerül.

Ezzel szemben a szocialista jogfejlődés során:

1. a jog nemcsak tilalmakat és korlátozásokat állít fel, hanem pozitív tartalmat is az ügylet tartalmába kényszerít, meghatározva annak tartalmát;
2. az osztályellentétek megszüntetésével arra törekszik, hogy a termelés és a munkásosztály érdekeit összehangolja;
3. az új munkajogban cél a gazdasági tervek teljesítése, hogy a megfelelő elosztással növekedjék az életszínvonal;
4. a gazdasági tervek pontos teljesítésével kell a termelést fokozni, s ennek érdekében a munkaerő és munkafegyelem megvalósítása a siker kulcsa;
5. az értéktöbbletet beruházás és közintézmények formájában visszajuttatja a dolgozóknak.

A szocialista munkajog súlypontjainak nagyon rövid jellemzését követően nyilvánvaló, hogy nehéz, sőt szinte lehetetlen vállalkozás lenne az egyes munkajogi jogintézmények összehasonlítása, eredményességének vizsgálata mind a megelőző korszak, mind a mai fogalmaink alapján. Munkaügyi viták azonban léteztek akkor is, még ha ezek létét külön ideológiával kellett is alátámasztani, hiszen a munkáltató és munkavállalók közötti érdekellentétre a szocialista rendszerben nem lehetett hivatkozni. A munkaügyi vitára a

¹³⁶ 1951. évi 7. tvr. A Munka Törvénykönyve

¹³⁷ Weltner Andor: *Munkajog* A Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása [é. n.] 3. o.

¹³⁸ Weltner A.: i.m. 4-7.o.

dolgozó részéről a szocialista tudat elmaradása, az egyéni érdekek előtérbe helyezése adhatott okot, míg a munkáltató esetén az, ha bürokratikusán foglalkozott a dolgozó ügyeivel.¹³⁹

A viták feloldására különböző jogintézményeket hoztak létre, amelyek közül a legfontosabbak az egyeztető bizottságok, később a döntőbizottságok voltak. Ezeket tekintjük át a következő jogszabályok: az első Munka Törvénykönyve 1951. évi 7. tvr., valamint lényeges módosításai, az 1953. évi 25. tvr., 1964. évi 29. tvr., a második Munka Törvénykönyve, az 1967. évi II. tv. és az ezt módosító 1972. évi 29. tvr. valamint a munkaügyi viták rendezését érintő végrehajtási rendeletek tükrében.

A részletes elemzés előtt előljáróban annyit érdemes megjegyezni, hogy a vizsgált korszakban az egyéni és kollektív munkajogviszonyok nagyon szorosan kapcsolódnak egymáshoz a szakszervezetek jogainak kiterjesztése miatt. Ez megmutatkozik a munkaügyi viták elintézésének formáiban is.

3. 1. Munkaügyi viták megoldása az egyéni munkajogban

A szocialista ideológiának köszönhetően az egyéni jogviszonyok a korszakban valamelyest háttérbe szorultak, s a hangsúly a kollektívára helyeződött. A munkaügyi viták rendezésével kapcsolatban azonban szép számmal születtek rendelkezések. Az első két ilyen rendelet, a 4079/1949. (VI. 6.) Kormányrendelet, és az ennek végrehajtásáról szóló 15007/1949. (VIII. 17.) F. M. rendelet a mezőgazdasági szolgálati jogviszonyból eredő követelések érvényesítéséről rendelkezett. A jogszabályok kizárták ilyen jogviták esetén a bírósági út igénybevételét, és a vitás ügyek elintézésére kétféle lehetőséget kínáltak. Az egyik az e célból létesített *mezőgazdasági munkaügyi bizottságok* előtti eljárás volt, a másik a közigazgatási út igénybevétele.

Mezőgazdasági munkaügyi bizottságot lényegében minden településen kellett állítani. Három tagból állt, aminek két tagját a DÉFOSZ munkástagozata jelölte ki, a harmadik tag a községi jegyző vagy az általa kijelölt közigazgatási tisztviselő volt. A bizottság előtti eljárást, a vita egyezségi elintézését bármelyik fél kezdeményezhette panaszának előterjesztésével. Ezután a bizottság elnöke tárgyalást tűzött ki, ahol a felek meghatalmazott útján is eljárhattak. A bizottság a felek között egyeztetni próbált, s ha egyezség született, az erről szóló, a felek által is aláírt jegyzőkönyv végrehajtható közokiratnak számított. Ha nem született megegyezés, a bizottság intézkedett arról, hogy az iratok a megfelelő közigazgatási hatósághoz kerüljenek¹⁴⁰.

A másik lehetőség a közigazgatási út igénybevétele volt, ami túlnyomórészt ugyanazt az eljárást jelentette, mint amikor a felek a mezőgazdasági munkaügyi bizottság előtt nem tudtak megegyezni. (Ld. az előző fejezetben.) A közigazgatási szerv határozatával szemben, akár közvetlenül ide fordultak a felek, akár a bizottsági eljárást követően, fellebbezésnek volt helye a törvényhatóság első tisztviselőjéhez. További jogorvoslatnak nem volt helye.

¹³⁹ Weltner Andor – Nagy László: *Munkajog II.* Tankönyvkiadó Budapest, 1966 240-241.o.

¹⁴⁰ Nagy- és kisközségben ezer forint értékig a községi elöljáróság, ezer forint felett a járási főjegyző volt illetékes; városban minden esetben a polgármester.

Rendkívül érdekessé teszi a mezőgazdasági munkaügyi bizottságok működését az a tény, hogy ennek a fórumnak a pusztá egyeztetés, egyezség létrehozásának megkísérlése volt a célja. A felek megegyezésének hiányában *nem rendelkezett döntési jogosítvánnyal*. Sem korábban, s ebben a korszakban később sem találkozhatunk másik olyan szervvel, amiről ugyanezt el lehetne mondani, hanem az egyeztető hatáskörrel felruházott szerv megegyezés hiányában mindig jogosult a döntéshozatalra.

Az is kiolvasható a jogszabályból, hogy a felek elhatározás alapján fordulhattak a mezőgazdasági munkaügyi bizottsághoz, amelynek a közigazgatási út jelentett alternatívát. Ebből a szempontból tehát önkéntes volt az eljárás igénybe vétele. A jogi szabályozást elemezve formailag e szerv eljárása hasonlított leginkább a mediációhoz.

Még szintén az első Munka Törvénykönyve megjelenése előtt született a 263/1950. (XI. 1.) M. T. sz. rendelet, amely a munkaügyi viták elintézéséről tartalmazott szabályokat. A jogszabály a munkafeltételek megállapítása vagy alkalmazása tekintetében keletkezett viták megoldására háromféle eljárás igénybe vételét szabályozta: az *egyeztető bizottsági*, a *munkaügyi bírósági* és a *szolgálati eljárást*, ha azok kiküszöbölése *közvetlen megbeszélés útján*¹⁴¹ nem volt lehetséges.

Témánk szempontjából az egyeztető eljárás érdemel részletesebb kifejtést. Először az egyeztető bizottságok szervezetéről kell szólni. Egyeztető bizottságot kellett alakítani minden olyan vállalatnál, ahol üzemi bizottság¹⁴² működött. A bizottság négytagú testületként járt el: két tagot a vállalat igazgatója, kettőt az üzemi bizottság jelölt ki egy év időtartamra. Több olyan vállalat számára, ahol nem működött üzemi bizottság, az egyik érintett vállalatnál közös egyeztető bizottság alakult. Az egyeztető bizottság határozatai ellen fellebbezésnek volt helye az öttagú területi egyeztető bizottsághoz, amit a megyeszékhelyeken kellett megalakítani. Az egyeztető eljárásban felmerülő munkaügyi vitákkal kapcsolatos elvi kérdések eldöntése céljából négy tagból álló iparági egyeztető bizottságokat kellett alakítani a minisztériumi termelési bizottságok mellett. Itt tehát csak elvi állásfoglalások születtek, egyedi kérdések megoldásával, eldöntésével nem foglalkoztak.

Mint már szóltunk róla, az eljárás megindításának az volt a feltétele, hogy a dolgozó közvetlen megbeszélés útján próbálja meg a vitát kiküszöbölni. Vita tehát csak akkor keletkezhetett, ha a dolgozó már közölte igényét, de az illetékes szerv elutasította annak teljesítését. Mikor az egyeztető bizottság elé került az ügy, azt elsősorban a vállalat és a dolgozó álláspontjainak egyeztetésével kellett megoldania. Vagyis az volt a cél, hogy a vállalaton belül hozzon létre megegyezést a felek között. A bizottságok azonban nem igazán tudtak eleget tenni ennek a feladatnak.¹⁴³ Ha nem sikerült egyezséget létrehozni, a bizottság döntést hozott, vagyis a hatályban lévő szabályok alapján döntötte el az ügyet.

Az egyeztető bizottság előtti eljárás a panasz szóbeli vagy írásbeli előterjesztésével indult, amit a bizottságnak 8 napon belül el kellett bíráltni. Ennek érdekében a bizottság

¹⁴¹ A közvetlen megbeszélés gyakorlatával kapcsolatban sem a törvény, sem a végrehajtási rendelet nem tartalmaz utalást. Csanádi György már idézett munkájában a később megjelenő, de nagyon hasonló eljárást folytató döntőbizottságokról ír. Ebben is szerepel a közvetlen megbeszélés intézménye, mint „a vita kiküszöbölése”. Erre akként kerül sor, hogy a dolgozó – általában a szakszervezeti szerv útján – az igazgatóhoz fordul. (225.o.)

¹⁴² Az üzemi bizottságokról bővebben ld. a következő alfejezetet a kollektív munkaügyi viták elintézéséről.

¹⁴³ Szabó M. - Varga I.: i.m. 8. o.

tárgyalást tartott, amire megidézte a feleket. A rendeletben nem található előírás arra vonatkozólag, hogy a megegyezés érdekében milyen lépéseket kell tennie a bizottság tagjainak. A tárgyalás egy formális eljárás keretében zajlott le, ahol a felek előadhatták és megindokolhatták álláspontjukat, a bizottság bizonyítási eljárást folytatott le, aminek keretében szemlét tarthatott, tanúkat, szakértőket hallgathatott meg, illetve beszerezhetette a szükséges okiratokat. A tárgyalás nyilvános volt, és a dolgozó ügyvédi képviselést is igénybe vehetett az eljárás során.

Ha nem jött létre egyezség a tárgyaláson, a bizottság döntött a vitás ügyben. Szavazategyenlőség esetén az ügyet a területi egyeztető bizottsághoz kellett előterjeszteni. Ha a felek valamelyike nem volt elégedett a döntéssel, fellebbezéssel élhetett, ugyancsak a területi egyeztető bizottsághoz. E szerv döntése minden esetben jogerős volt. A jogerős határozatot haladéktalanul végre kellett hajtani, s aki ezt nem tette meg, büntetést követelt el, s 6 hónapig terjedő börtönbüntetéssel volt sújtható.¹⁴⁴

Az egyeztető bizottság eljárásával jogszabályi kötelezettségein túl más feladatokat is ellátott. Egyrészt felhívta a vállalat igazgatójának figyelmét a gyakrabban előforduló munkaügyi vitákra, másrészt arra is törekednie kellett, hogy megelőzze a vállalati munkaügyi viták felmerülését.¹⁴⁵

Az egyeztető bizottságok működésének eredményességét nehéz megítélni, mégis vitathatatlanul pozitív vonás, hogy azzal a céllal hozták létre ezeket a szerveket, hogy a vállalat falain belül intézzék el a vitás ügyeket. Ez egyrészt azzal járt, hogy olyan személyek egyeztettek, illetve döntöttek az ügyben, akik pontosan ismerték azokat a vállalaton belüli, személyzeti, emberi, stb. körülményeket, amelyek meghatározták egy vita hátterét, s amit egy kívülálló nem, vagy nehezen képes feltárni. A másik oldalról azonban kétségkívül igaz, hogy az egyeztető bizottságok tagjainak – az egyébként igen részletes – jogszabályok alapján kellett eljárni, ami egyrészt a döntések egységességét volt hivatva biztosítani, másrészt mértékül szolgált az általában nem jogvégezett egyeztető bizottsági tagok számára.

Mivel a szerv végső soron döntésre volt jogosult és nyilvános volt a tárgyalás, ezért inkább a döntéshozatali, s nem a mediáció jellegű vitarendezés körébe sorolható.

Mérföldkőnek tekinthető 1951-ben az első Munka Törvénykönyve (Mt.) megjelenése, mert egy *jogrendszeri* szempontból teljes értékű munkajog kialakulását jelentette, annak ellenére, hogy a szocialista jogalkotás műve volt, amelyben a munkajog – *tartalmitag* több tekintetben – jórészt demagóg elvekre épült.¹⁴⁶ Jellemző volt rá az adminisztratív eszközök túlsúlya, valamint, hogy a munkafegyelem követelményeinek biztosításában aránytalanul nagy hatáskört biztosított a vállalatnak.^{147 148}

Az egyeztető eljárás menetén az 1951. évi Mt. és annak végrehajtási rendelete lényegében nem változtatott.

Az első Mt. nagyobb módosítása a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1964. évi. 29. tvr.-rel következett be, ami több lényegi változtatást

¹⁴⁴ Szabó M. - Varga I.: i.m. 48. o.

¹⁴⁵ Szabó M. - Varga I.: i.m. 9. o.

¹⁴⁶ Román László: *A munkajog alapintézményei* I. kötet Pécs, 1998 56-57. o. [kiemelés a szerzőtől]

¹⁴⁷ Csanádi Gy.: i. m. 30. o.

¹⁴⁸ Így pl. a fegyelmetlen dolgozóval szemben az egy napi bérig terjedő pénzbírságolás joga is megillette, amivel szemben nem volt helye jogorvoslatnak. (Csanádi Gy.: i. m. 30. o.)

iktatott be a munkaügyi viták elintézésének menetébe. Először megváltoztatta a munkaügyi viták törvényi fogalmát. Eszerint a dolgozó és a vállalat között a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült vitát tekintette munkaügyi vitának.

Bár a jogszabály meghagyta a munkaügyi viták elintézésének három lehetséges útját,¹⁴⁹ azokban lényeges módosításokról rendelkezett. Az egyeztető bizottság helyett ezzel a jogszabállyal vezették be a *döntőbizottság* elnevezést. Az elnevezés megváltoztatása is utal a döntőbizottság szerepére: nem egyeztető fórum többé, hanem kifejezetten a vállalaton belüli döntés meghozatalát szolgálja.¹⁵⁰ Ez a szervezeti felépítéséből is kitűnik: míg az egyeztető bizottságok négytagú testületként jártak el, a páros létszámmal is a békéltető funkciót kifejezésre juttatva, addig a döntőbizottságok háromfős tanácsban hozták meg döntéseiket.¹⁵¹

Az 1964-es módosítás döntőbizottságok eljárását első fokon minden munkaügyi vitában kötelezővé tette (a magasabb vezető beosztású dolgozók vitái kivételével). A bíróság hatáskörébe csupán a munkaügyi döntőbizottságok határozata ellen benyújtott felülvizsgálati kérelemmel érintett viták tartoztak, amelyek tárgyi hatálya nagyon korlátozott volt.¹⁵³

Nem véletlenül állapítja meg Kengyel Miklós, hogy az 1964-es Mt. módosítás visszalépést jelentett a korábbi szabályozáshoz képest, mert a bíróság előtti eljárást csak kivételesen engedte meg, s a jogviták eldöntésének joga általános hatáskörrel a munkaügyi döntőbizottságokat illette meg.¹⁵⁴ Az igény döntőbizottság előtti érvényesítésére, az eljárás megindítására nyitva álló határidőt is ennek megfelelően állapította meg az 1964-es módosítás.¹⁵⁵

A fentiekből egyértelműen kitűnik, hogy a döntőbizottságok működésében nem fedezhetők fel a mediáció elemei, hiszen kimondottan egy döntéshozó fórumról van szó.

Az 1967. évi II. tv., a második Munka Törvénykönyve a döntőbizottsági eljárásban nem hozott újdonságot.

A második Mt-hez tartozó miniszteri rendelet [9/1967. (X. 8.) MüM sz. rend.], amely a munkaügyi viták eldöntéséről állapít meg részletszabályokat, szinte a Polgári Perrendtartás részletességével tartalmazza a döntőbizottsági eljárásban követendő lépéseket. A döntőbizottság itt már tényleg kvázi bíróságként jár el, a korábbi egyeztető funkció teljesen

¹⁴⁹ Egyeztető bizottság, bíróság, illetve szolgálati út.

¹⁵⁰ Nagy László: *A munkaügyi döntőbizottságok kézikönyve* Népszava, Ságvári Nyomda Budapest, 1984 p. 6-7.

¹⁵¹ Trócsányi László: *Az európai szocialista országok munkaügyi eljárásjoga* MTA Állam-és Jogtudományi Intézet Budapest, 1970 67-68. o.; 107-108. o.

¹⁵² A döntőbizottság elnökét és elnökhelyettesét a területi munkaügyi döntőbizottság elnöke bízza meg a szakszervezeti bizottság és a vállalat igazgatójának együttes javaslata alapján. A bizottság többi tagját a szakszervezeti bizottság illetve a vállalat egyenlő arányban jelöli ki.

¹⁵³ Ezek: a) a kereskedelmi és raktári dolgozók leltárhiánya, b) a dolgozó életének, egészségének vagy testi épségének megsértése miatt felmerült kár, valamint c) a dolgozó által bűncselekménnyel okozott kár megtérítése kérdésében merültek fel.

¹⁵⁴ Kengyel Miklós: *Magyar polgári eljárásjog* Osiris Kiadó Budapest, 2002 446. o.

¹⁵⁵ A panaszt a) a munkaköri besorolás, illetőleg a munkabér megváltoztatására vonatkozó értesítés,

b) áthelyezés,

c) a munkaviszony megszüntetése,

d) kártérítésre kötelezés és

e) fegyelmi határozat ellen a kézbesítést követő 15 napon belül kellett előterjeszteni; egyéb ügyekben az általános elévülési időt jelölte meg a tvr.

(Az egyeztető bizottsági eljárásban a panaszt az ügy tárgyára való tekintet nélkül a sérelem tudomásra jutásától számított két hónapon belül kellett előterjeszteni.)

eltűnt a működéséből. A korszakkal foglalkozó szerzők a döntőbizottsági eljárás alapvető jelentőségű jellemzőit vették számba.

A munkaügyi viták intézésének következő módosítását A bíróságokról szóló 1972. évi IV. törvénnyel összefüggő egyes rendelkezések módosításáról és hatályon kívül helyezéséről címmel kihirdetett 1972. évi 29. számú tvr. hozta. Ez a rendelet lényegesen megváltoztatta a bíróságok szerepét az eljárásban, kibővítve azok hatáskörét, mégpedig úgy, hogy újból létrehozta a munkaügyi bíróságokat. Az elsőfokú döntőbizottság eljárását követően a határozat a munkaügyi bíróság előtt keresettel volt megtámadható. A területi döntőbizottságokat megszüntették.

Ezzel a döntőbizottságok és a bíróságok eljárása között az egyensúly helyreállt, s a bírósági út igénybevételenek visszaállítása garanciális jelentőségű lépés volt.

Az egyéni munkaügyi jogvitákra vonatkozó szabályozás a korszakhatárig nem változott, mert az 1989. évi V. tv. az 1967. évi II. tv. módosításáról az Mt. *kollektív* jogviszonyokkal foglalkozó részét változtatta meg.

3. 2. Munkaügyi viták megoldása a kollektív munkajogban

Mint már korábban említettük, az 1945 utáni munkajogban a főszerep a kollektív jogintézményeké, elsősorban a szakszervezeteké volt. 1948-ig tényleges, később csak formális érdekellentétek húzódtak meg e szervek működése mögött, s ez megfelelően tükröződött szakszervezetek munkaügyi vitáinak megoldásán is. A fordulat évéig még létrejöttek olyan szervek, amelyek a valóságosan létező érdekellentétekből fakadó munkaügyi viták megoldására kívántak választ adni.

1945-ben mind az ipari, mind a kereskedelmi vállalatoknál alkalmazottaik közül üzemi bizottságokat választottak, amelyek több későbbi jogintézmény megszervezésének alapul szolgáltak. Az üzemi bizottságok széles hatáskörrel rendelkeztek, hatáskörük kiterjedt az adott üzem munkaviszonyt érintő összes kérdéseire,¹⁵⁶ így a munkaügyi viták rendezésére is.

Az üzemi bizottság, illetve ha annak létszáma meghaladta az öt főt, a tagjai közül alakult fegyelmi bizottság elé került minden egyéni panasz, ha az alkalmazott nem tudta az ügyet munkaadójával elintézni. Ahol külön fegyelmi bizottság is alakult, az üzemi bizottság csak abban az esetben foglalkozott egyéni panasszal, ha az az alkalmazottak közösségét vagy nagyobb csoportját érintette.

Az egyéni panaszok békés elintézésére céljából az üzemi bizottság – illetve a fegyelmi bizottság – havonta legalább egyszer összeült. Ha a testület nem tudta az ügyet elintézni, az alkalmazott munkaügyi bírósághoz fordulhatott.

A kereskedelem területén is üzemi bizottságokat kellett alakítani, erről szólt a 14.700/1945. K. K. M. sz. rendelet. A jogszabály hasonlóan, de némi eltéréssel állapítja meg a bizottságra vonatkozó szabályokat.

¹⁵⁶ Munkabérré, szabadságra, az alkalmazottaknak a munkaviszonyból folyó jogainak érvényesítésére, közös gazdasági és jóléti érdekeire, különösen a családvédelemre, üzembiztonsági, egészségügyi berendezésekre, kulturális és jóléti intézményekre, a balesetek elleni védekezésre, az alkalmazottakkal való bánásmódról, az alkalmazottak fegyelmi ügyire, munkaviszályok békés elintézésére, a munkafeltételekre, a gyári munkarend és munkafegyelem összes kérdéseire. A szabályozásról ld. a 50.100/1945/. Ip. M. sz. rendeletet

Minden kereskedelmi üzemi bizottságnak háromtagú egyeztető bizottságot kellett felállítani úgy, hogy egyik tagját a bizottság jelöli saját tagjai közül, a másikat a munkaadó, s ezek pártatlan személyek közül együttesen jelöltek elnököt. Az egyeztető bizottság döntött azokban az ügyekben, amelyeket az ipari üzemi bizottság esetében a paritásos választott bíróság döntött el, de döntési jogkörrel rendelkezett a vállalt jóléti egészségügyi és balesetvédelmi ügyeiben is.

A munkáltató és a kereskedelmi üzemi bizottságok között bérkérdésben felmerülő ellentét esetén az Országos Kereskedelmi Üzemi Döntőbizottság döntött.

Mindkét üzemi bizottságnak az adott üzemre vonatkozó kollektív szerződés keretein belül kellett eljárni.¹⁵⁷

Az üzemi bizottságokra vonatkozó jogszabályokról elmondható, hogy a jogalkotó a munkaadói és munkások érdekeinek ütközését tudomásul véve hozott létre üzemeken belüli és üzemeken kívüli fórumokat, hogy ezeket az ellentéteket lehetőleg békésen rendezni tudják. Ennek keretében a munkások képviselőiből megszervezett üzemi bizottságok egyes kérdésekben döntési, más esetekben javaslattevési jogot kaptak, s véleménykülönbségek esetére – a döntést segítő – külön intézményeket állítottak fel. Vitarendezés esetén funkciójuk a döntéshozatal volt.

A kollektív munkajog kapcsán szólni kell a *kollektív szerződésekről* is. A háborút követően jogszabályi elismerést nyert a kollektív szerződés, aminek tartalmát, mint a munkabérekre és egyéb munkafeltételekre vonatkozó szabályozást határozta meg. A háború után még 1945-ben létrehozták az Országos Munkabér-megállapító Bizottságot (OMB), ami a minimális és maximális munkabéreket volt hivatva meghatározni a rendkívüli inflációra és az ezzel párosuló alacsony bérszínvonalra tekintettel. 1945-ben és 46-ban több jogszabály is érintette a kollektív szerződések kérdését, míg végül négyféle kollektív szerződés megkötése vált lehetővé: kollektív keretszerződés, szakmai, ágazati és üzemi kollektív szerződés.¹⁵⁸

Az OMB hatásköre később (8620/1946. M. E. sz. rend.) kiszélesedett, így a kollektív szerződéskötések kapcsán ide tartozott, hogy a kollektív szerződések csak a szerv jóváhagyásával voltak érvényesek; az OMB állapította meg a munkafeltételeket, ha a felek közötti tárgyalások eredménytelenek maradtak, (tehát így az OMB kollektív szerződést hozhatott létre¹⁵⁹). Sőt, ha a kollektív szerződések alkalmazásánál elvi jellegű, nagyjelentőségű, vitás kérdés merült fel, amit a felek nem tudtak egymás közt békésen elintézni, az OMB végérvényes határozatot hozott, ha valamelyik fél a vitás kérdést elé terjesztette, vagyis döntéshozó funkciót is betöltött.

Az OMB megnövekedett jogköre nem kedvezett a kollektív szerződést kötő felek szerződéses autonómiájának¹⁶⁰, s ezzel megkezdődött a kollektív szerződés intézményének visszafejlődése. Az állam egyre több kötelező tartalmi elemet határozott meg, mint a kollektív szerződés részét, s rövid időn belül az Mt. és végrehajtási rendeletei nem hagytak a feleknek olyan kérdéskört, amiben megegyezhettek volna. Így az állam adminisztratív eszközökkel való beavatkozásának köszönhetően, a kollektív szerződés tartalma fokozatosan kiüresedett. A kollektív szerződések szerződéses jellege kezdettől fogva kétséges volt, a kollektív

¹⁵⁷ Ld. még Radnay József: Négy évtized a magyar munkajogban Munkaügyi Szemle 1985/4. szám

¹⁵⁸ Hágelmayer I.: i. m. 101-114. o.; Weltner A.: i. m. 9-19. o.

¹⁵⁹ Weltner A.: i. m. 18. o.

¹⁶⁰ Kiss Gy. 1996. 74-75. o.

szerezésnek a tagságra való tekintet nélkül a felekre kiterjedő hatálya – valamint a kollektív szerződéstől való eltérés általános tilalma miatt.

1948, a fordulat éve után a kollektív jogviszonyok torzulása még erőteljesebbé vált, míg a munkaügyi kapcsolatok és a kollektív szerződés intézményének elsorvadása az első Mt. hatályba lépéséig be is következett.¹⁶¹

A 2350/1949. (III. 12.) Korm. sz. rendelet megszüntette az üzemi bizottságokat, azokat a helyi szakszervezeti szervbe olvasztotta be. Csupán a nevük maradt fenn, mint szakszervezeti bizottság.

Kiss György a következőképpen foglalja össze az 1948-tól 51-ig tartó időszakot: ...”Az állam drasztikus beavatkozása által mindkét fél érdekeitől független, illetve azok felett álló önkénnyel állapította meg és alakította viszonyaikat. A koalíciós szabadság elsorvasztása következményeképpen megszüntettek valamennyi munkaadói, illetve munkavállalói érdekképviseleti szervezetet. Az előbbiek szerepét jószerével az állam vette át, míg utóbbiak integrálódtak a klasszikus szocialista modell politikai rendszerének hatalmi struktúrájába.”¹⁶²

A későbbi Mt-módosítások és az 1967. évi II. tv. gyakorlatilag nem hoztak előrelépést a kollektív jogviszonyok területén. A szocializmus évei alatt a kollektív jogviszonyok hagyományos értelemben vett szereplőinek hiányában nem beszélhetünk sem kollektív szerződésről, sem kollektív munkaügyi vitáról.

A vizsgált korszakban az utolsó Mt-módosítás (az 1967. évi Mt-é) a – már a rendszerváltáshoz kapcsolódó – 1989. évi V. törvénnyel történt meg. Ekkor már látszott, hogy a munkaviszonyok eddigi szabályozása többé nem tartható fenn, ezért a legszükségesebb – elsősorban kollektív munkajogi – változtatásokat tette meg a törvény. Az 1967. évi II. törvényhez képest a munkaügyi érdekviták rendezésében is nagy előrelépést jelentett. A módosító jogszabály azonban az egyéni jogviták rendezésének menetét nem változtatta meg, az érdekvitákat érintő módosítások azonban nagy jelentőséggel bírnak. Ezzel ugyanis olyan változtatások történtek, amelyek megpróbálták rést ütni a korábbi rendelkezéseknek a kollektív munkaügyi viták létét elutasító szabályozásán. Szembetűnő újítás az Mt. V., a munkaügyi viták eldöntéséről szóló részének kibővítése volt.

A módosítás egyéni jogviták rendezésére meghagyta a döntőbizottsági eljárás rendszerét, ugyanakkor egy újabb szakasszal egészítette ki az Mt. V. részét, ami lényegében a *kollektív érdekviták* elintézésére teremtett önálló fórumot. *Egyeztető bizottságot* kellett alakítani a kollektív szerződés megkötésével vagy módosításával összefüggő; illetve nem egyedi ügyben emelt vagy nem a munkaviszonyra vonatkozó szabály megsértése miatt emelt kifogás elintézésére; valamint egyéb a munkaviszonyra vonatkozó szabály megsértésével össze nem függő vita esetén (66/A. § (1) bekezdés). Az egyeztető bizottságba – fő szabály szerint – a munkáltató és a szakaszervezet is egy-egy tagot küldött, s a két delegált tag közösen egyezett meg az elnök személyében.

Az egyeztető bizottság a felek döntése alapján kétféle szerepet láthatott el: vagy pusztán közvetített a felek között úgy, hogy megállapodást kezdeményezett a vita elintézése céljából (közvetítés), vagy a felek előzetes írásbeli nyilatkozata értelmében rájuk nézve kötelező erejű döntést hozott (döntőbíráskodás). Akár közvetítés során létrejött megállapodásról, akár a

¹⁶¹ Román L. i. m. 55-56. o.; Kiss Gy. 1996 73. o.

¹⁶² Kiss Gy. 1996 76. o.

döntőbíróóság által meghozott döntésről volt szó, az kollektív szerződéses megállapodásnak minősült, tehát a jogszabály normatív erővel ruházta fel a létrejött dokumentumot.

Ezzel tehát 1989-ben jelent meg először szabályozott formában a közvetítés intézménye a magyar munkajogban.

A módosítás tehát a kifogásolási jog eljárási fórumát is megváltoztatta: a vállalati, illetve felettes szakszervezeti szerv, és a munkáltató felügyeleti szerve helyett a kifogás tárgyában döntési joggal – a felek megegyezése hiányában – a *munkaügyi bíróság* (jogviták esetén) vagy az *egyeztető bizottság* (érdekvitákban) rendelkezett.

Ha átgondoljuk az 1989-es módosítás munkaügyi vitákról szóló, a fentiekben vázolt szabályozását, az alábbi következtetéseket fogalmazhatjuk meg. Ebben a törvényben került sor a kollektív érdekviták létének kifejezett elismerésére, ami nagy hiányt pótol a korábbi szabályozáshoz képest. A kollektív érdekviták elintézésének fórumát – ad hoc jelleggel – megteremtő 66/A.§ ehhez képest még egy nagy lépést tett előre, ami a korabeli viszonyokhoz képest igen nagy, pozitív előjelű változást jelentett, bár hiányossága a módosításnak, hogy nem tartalmazott eljárási szabályt arra az esetre, ha a felek az egyeztető bizottság elnökének személyében nem tudnak megegyezni. Ezen kívül arra az esetre sem tartalmaz követendő eljárást a törvény, ha a felek a közvetítő eljárása során nem tudnak megállapodni; hogy jogorvoslatnak lehet-e helye az egyeztető bizottság döntésével szemben, illetve erre milyen fórum előtt, mely esetekben van lehetőség.

A legfontosabb változás, a kollektív érdekviták elismerése, a módosított törvényben tehát két helyen is megjelenik, azonban mindkét esetben a az új 66/A.§ egyeztetésre utaló szabályait kellett alkalmazni.

A törvény viszont nem zárta ki a párhuzamos hatáskört egyéni jogvita esetén. Tehát ugyanazon munkáltatói intézkedéssel szemben a munkavállaló panaszt tehetett az illetékes munkaügyi döntőbizottság előtt, és a szakszervezet is kifogást emelhetett – akár az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül.¹⁶³ Az előbbi esetben munkaügyi jogvita indult a döntőbizottság előtti eljárás szabályainak megfelelően, utóbbi esetben pedig a munkaügyi bíróság rendelkezett hatáskörrel a jogvita eldöntésére.

Az 1989-es módosítás önmagában nem tehetett sokat a munkajog megreformálása terén, de mégis, már egy másik korszak kezdetét vetítette elő: előfutára volt egy új kódexnek, amely egy mind gazdasági, mind politikai szempontból megváltozó értékeket valló társadalom igényeit tükrözte, s végül három évvel később, 1992. július 1-jén lépett hatályba.

Összefoglalás

Az összefoglalásban érdemes még egyszer áttekinteni azokat a vitarendezési formákat, amelyek szabályozásuk alapján a mediáció típusú vitarendezés csíráit hordozták, annak bizonyosságául, hogy a mediáció alap gondolata nem tekinthető előzmény nélkülinek a magyar munkajogban.

¹⁶³ Ezt szüntette meg a 8/1990. (IV. 23.) AB határozat, amikor kimondta az 1967. évi II. tv. vonatkozó szakaszának alkotmányellenességét.

Az *egyéni jogviszonyokban* elsőként az I. és II. Ipartörvényben is megtalálható *békéltető bizottságok* intézményét kell megemlíteni, amelyek az iparosok és tanoncaik, segédek közötti vitás kérdések elintézésére („kiegyenlítésére”) voltak hivatottak. Ugyancsak e szervek jártak el a munkaadók és a munkások között a munkaadó társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatos befizetési kötelezettségével összefüggő vitákban.

A mediáció jellegű vitarendezés szelleme jelenik meg szintén a II. Ipartörvényben a kollektív jogviszonyokkal összefüggésben, amikor a munkabeszüntetést elkerülendő a feleket az iparfelügyelő próbálja meg a vita békés rendezése felé terelni.

A mediáció szempontjából a következő állomást az ipartestületekről és az Ipartestületek Országos Központjáról szóló 1932. évi VIII. tc. jelentette, amely a kötelezően megalakítandó *ipartestületi békéltető bizottságok* feladatává tette a testület tagjai és azok alkalmazottai munkaviszonyából kifolyólag felmerülő vitás kérdések elintézését.

Ugyanez a törvénycikk vezette be az *ipartestületi munkaügyi bizottság* fogalmát, amely a kollektív jogviszonyok alakítását célozta, és a közös érdekű ügyek megbeszélése és együttes megállapodások létesítése céljából alakult.

Az utolsó vizsgált korszakban a 15007/1949. (VIII. 17.) F. M. rendelet alapján a *mezőgazdasági munkaügyi bizottságok*, valamint a 263/1950 (XI. 1.) M. T. sz. rendelet által szabályozott *egyeztető bizottságok* jártak el a munkavállalók vitáiban, s mindkét szerv működésében megtalálhatók voltak olyan elvek, amelyek a megegyezés irányába ösztönözték a feleket, s döntési jogosítványuk vagy nem is volt (mezőgazdasági munkaügyi bizottságok esetében), vagy ahhoz képest a megegyezés elősegítése prioritást élvezett.

Az egyeztető bizottságok intézményét és eljárását az 1951. évi Mt. is fenntartotta, s a szabályozásban csak az 1964. évi 29. tvr. hozott jelentős változást, amikor az egyeztető bizottságokat döntőbizottságoknak nevezte át, s az eljárást tartalmilag is megváltoztatva ezután a döntéshozatalt tekintette célnak, bár korábban az egyeztető bizottságok is elláttak döntéshozatali funkciót.

Az egyéni jogviszonyokban tehát az 1964. évi 29. tvr. hatályba lépésétől, a kollektív jogviszonyok területén 1949-től csak olyan jogintézményeket találhatunk, amelyek adjudikációs jelleggel törekedtek a viták békés megoldására. Az 1989. évi V. törvénnyel történt Mt-módosítás ugyan megteremtette a kollektív munkajogban a közvetítés intézményét, de mivel a gazdasági változásoknak megfelelő érdekképviselőket ellátó kollektív munkajogi szereplők akkor kezdtek formálódni, ennek ténylegesen kevés súlya lehetett.

A vizsgált időszakot tekintve elmondható, hogy – igaz, változatos formákban –, de folyamatosan léteztek olyan jogintézmények, amelyek a munkaügyi viták békés elintézését szolgálták. Ezek tényleges működését, gyakorlatba ültetését befolyásolta, hogy az adott korszakban milyen fejlettségi szinten álltak a munkajogi intézmények, illetve a munkavállalók (szakszervezetek) mekkora érdekérvényesítő képességgel rendelkeztek.

Az intézmények fejlődése azonban nem mutat lineáris képet, hiszen a szocialista államberendezkedés gyökeresen megváltoztatott minden addigi jogintézményt.

A *kollektív jogviszonyok* megjelenése és a szakszervezetek fokozatos megerősödése, valamint a kollektív szerződés lassankénti elismertté válása jelzi a jogviszonyok fejlődését, azonban az 1947-48 utáni változás megtörte a kollektív jogviszonyoknak az időben ugyan megkéső, de a nyugat-európaihoz hasonló fejlődési vonalát. Míg a szocialista időszak előtt a

munkáltatók és a szakszervezetek tényleges súlya lemérhető volt érdekellentétek felszínre kerülésekor: a kollektív szerződéskötések, a sztrájkok, más direkt akcióik nyomán követésével, addig az 1945 utáni munkajogban fokozatosan személytelenedett el a munkáltató fogalom, a munkavállalókkal „szemben álló” állam munkáltatói minősége mögött elmosódott az érdekellentét. Nem volt többé két egymásnak feszülő, egymással tárgyalni kényszerülő fél, akiket érdekeik hajtottak volna újabb egyeztetési formák, békés módszerek keresése felé, amelyek intézményesülve beágyazódtak volna a magyar munkajogi vitarendezési kultúrába. A kollektív munkajog teljesen kiüresedett, ami az egyéni munkajogot is meggyengítette.

Amíg Magyarország negyven éven keresztül a gazdálkodás szocialista módszerét próbálta meg átültetni a gyakorlatba, addig a nyugat-európai országokban egy viszonylag védett nemzeti gazdaságban szerves fejlődés eredményeként alakultak ki vagy erősödtek meg a munkajogi intézmények, a vitamegoldási fórumokat is ideértve.

A gazdasági és társadalmi téren eleve adott történelmi lemaradás, valamint a politikai irányultság nem tette lehetővé, hogy a munkaügyi kapcsolatok terén olyan intézményrendszer jöhessen létre és fejlődjön tovább, ami a munkaügyi konfliktusok feloldását tekintette volna céljának vagy közvetett módon elhárította volna azokat. (Legyen az egy erre a célra felállított külső szervezet, mint az ACAS vagy az LRC vagy az üzemi tanácsoknak és a szakszervezetnek a vállalaton belüli együttes fejlődésének olyan kifinomult rendszere, mint a német munkajogban).

Összességében az állapítható meg, hogy a mediáció jellegű vitarendezés csírái megtalálhatók ugyan a hazai munkajog történetében, de csupán elszórtan, hagyományai inkább a (bírószágon kívüli) döntéshozatali fórumoknak vannak, s a kollektív munkajogban is igen későn találunk a mediációra emlékeztető intézményt.

A rendszerváltozás után így azzal a helyzettel kellett és kell ma is szembenézni, hogy a munkaügyi, munkajogi viták megoldása területén meg kell találni azokat a működőképes formákat, amelyek szervesen illeszkednek napjaink munkáltatóinak és munkavállalóinak igényeihez, helyzetéhez, és ehhez mérten egyben kellően hatékonyak is. A nehézséget viszont nem csak a hagyományok hiánya jelenti, hanem az is, hogy egy merőben új gazdasági, (világgazdasági) és társadalmi helyzettel nézünk szembe.

Az elmúlt korszakok azonban annyi tanulsággal szolgálnak, hogy mivel a működő vitamegoldási rendszerek mindig tükrözik a munkáltatók, illetve mind az egyéni mind a kollektíven szervezett munkavállalók reális helyzetét, erejét, azt, hogy a jogszabályban biztosított jogaikkal milyen mértékben képesek élni, ezért csak olyan vitamegoldási rendszer lehet hatékony, ami alulról szerveződik, és a munkáltatók és munkavállalók valódi igényeire épül.

V. fejezet

A mediáció típusú vitarendezés fejlődése Magyarországon az 1992. évi XXII. tv. hatályba lépése után

Bevezetés

A gazdasági és társadalmi életviszonyok megváltozása egy, a vitarendezés intézményeit is átalakító új, immáron a harmadik Munka Törvénykönyve létrehozását eredményezte, amelyben először került sor mediáció típusú eljárások megemlítésére. Az egyik a közvetítés, mint a kollektív *érdekviták* megoldásának egyik lehetséges eszköze, a másik eljárás a békéltetés, amelynek a használatát a törvény *jogviták* megoldására teszi lehetővé. Ezen a helyen is fontos kiemelni, hogy a jog- és érdekviták rendezését csak komplex rendszerben érdemes vizsgálni, mert ideális esetben az egyes vitarendezési alternatívák kiegészítik egymást. Mivel a közvetítés az érdek-, a békéltetés a jogviták egyik megoldási eszköze lehet, ezért szükséges, hogy a szükséges mértékben más eljárásokra is kitérjünk annak érdekében, hogy a munkajogi vitamegoldás teljes rendszerét láthassuk.

Mielőtt azonban a közvetítés és más vitarendezési formák hatályos Mt-beli szabályozásának bemutatásába és elemzésébe kezdenénk, előzetesen a törvénykönyv megalkotásával kapcsolatban a következőket szükséges megjegyezni. Az 1992. július 1-jén hatályba lépett Mt. alapvetően megváltoztatta a munkajog szabályozásának elveit, amit a gazdasági, politikai és társadalmi értékrend megváltozása indukált. A jogalkotó többé nem közigazgatási jellegű, aprólékos, eltérést nem engedő szabályokkal kívánta meghatározni a munkajog alanyainak kapcsolatát, hanem a magánjogi dogmatikát tekintette a szabályozás struktúrájának alapjául. A törvényi szabályozás „minimumstandardok” kialakítására, illetve a jogi-intézményi keretek meghatározására törekedett.¹⁶⁴ Ez tükröződött az egyéni és kollektív jogviszonyokra vonatkozó rendelkezések tartalmának kialakításában, sőt, megváltozott a munkajog alanyainak köre is, hiszen a kollektív jogviszonyok alanyai közé a munkavállalói részvételi jogokat gyakorló intézmények is bekerültek.

Két korszak határmezsgyéjén ugyanakkor nem lehet ugrásszerű fejlődést várni a megváltozott jogszabályi háttér ellenére sem, hiszen a munkaviszony szereplői, azok meghatározó vonásai, a társadalmi körülmények nem változtak olyan gyorsan. A munkaügyi viták elintézésére vonatkozó új szabályok lényegében egy elérni kívánt állapotot rögzítettek, ami azonban nem volt összhangban a munkajog alanyainak, különösen kollektív alanyainak tényleges helyzetével, teljesítőképességével.

Az 1992. évi Mt. hatályba lépése óta eltelt időben természetesen történtek változások, és az Mt-ben szabályozott vitamegoldási intézmények ma már nem pusztán elvi lehetőségként léteznek a jogszabályban, hanem gyakorlati alkalmazásukra is adottak a lehetőségek.

A dolgozat ötödik fejezete az 1992. július 1-je óta eltelt változásokat kívánja nyomon követni a munkaügyi viták megoldásának területére koncentrálva, ezek közül is kiemelve a közvetítést, előbb az Mt. vonatkozó szakaszainak és módosításainak ismertetésével, majd elemzésével. A hatályos Mt-ben jelenik meg először a munkaügyi viták jog- és érdekvitákra történő felosztása, ezért a dolgozat ebben a fejezetben e felosztásnak megfelelően vizsgálja a

¹⁶⁴ Kiss György – László Gyula: *A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója* Pécs, 1993. Kézirat 4. o.

különböző viták feloldásának intézményeit. Az érdekviták feloldási módszereinek bemutatásánál és elemzésénél azért szükséges kitérni a *közvetítésen* kívüli két másik jogintézményre, az *egyeztetésre* és a *döntőbíráskodásra* is, mert egyrészt a szabályozás egysége ezt kívánja, másrészt segítséget nyújt fogalmi-elhatárolási kérdések megválaszolásához.

A kollektív munkaügyi viták közvetítés útján történő elintézésében fordulópontot jelentett az 1996. év, amikor létrehozták a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ). Az intézmény bemutatására a fejezet érdekviták rendezési módszereit követően kerül sor.

Újabb, a *munkaügyi jogviták* rendezésére is kiható változást a közvetítésről szóló 2002. évi LV. törvény hozott, ami a polgári perek nagy részében, valamint a munkaügyi jogviták esetén is lehetővé tette a közvetítés alkalmazását. A közvetítésről szóló törvény hatályba lépéséig csak az Mt-ben (s később az egészségügyben) megtalálható jogintézmény használata ezzel nem csak kivételes esetekben, hanem általános jelleggel nyitotta meg az utat a jogintézmény alkalmazása előtt. A jogvitákra vonatkozó szabályok elemzésére azonban csak annyiban kívánunk e dolgozat keretei között kitérni, amennyiben azok összefüggésbe hozhatók az alternatív vitarendezéssel, ezen belül is elsősorban a közvetítéssel.

Elsőként tehát a hatályos Munka Törvénykönyve munkaügyi viták rendezésére vonatkozó szabályaira térünk ki.

1. A jelenleg hatályos 1992. évi XXII. törvény

Nagy változást a munkaügyi viták elintézése tárgyában az új Munka Törvénykönyve, az 1992. évi XXII. törvény hozott, s ezek a rendelkezések képezik a jelenleg hatályos szabályozás alapját is.

A munkaügyi viták rendezésének szabályait az új kódex negyedik része tartalmazza. Ennek első fejezete (194-198.§) a **munkaügyi érdekviták**, a második (199-202.§) a **munkaügyi jogviták** kérdéskörét szabályozza.¹⁶⁵ Az érdekviták szabályozására vonatkozó rendelkezések nem változtak az 1992. évi Mt. hatályba lépése óta a mai napig, a jogviták rendezése körében viszont történtek változások, amelyek azért érdemelnek figyelmet, mert a jogalkotó az eltelt több mint egy évtizedben folyamatosan szükségesnek tartotta, hogy a munkaügyi jogviták elintézésének valamilyen formában létezzen a bírósági eljárást megelőző, célját tekintve megegyezést ösztönző – alternatív – fóruma.

Az alábbiakban először a munkaügyi *érdekviták* rendezésére az Mt. alapján igénybe vehető jogintézményeket mutatjuk be, majd megfogalmazzuk az ezekkel kapcsolatos kritikai észrevételeket. Ezután a *jogviták* elintézésének eszközeit tekintjük át, és ezek kapcsán is hangot adunk néhány kritikai megjegyzésnek.

¹⁶⁵ Az első fejezet pontosan a „Kollektív munkaügyi vita” címet, a második a „Munkaügyi jogviták” viseli, s így a címek sajnos nincsenek összhangban azzal a dogmatikai rendszerrel, ami a munkajog-tudományban a kontinentális Európában, így Magyarországon is elfogadott, mert nem követhető nyomon pontosan a munkaügyi jogvita-érdekvita, illetve az egyéni-kollektív vita megkülönböztetés.

1. 1. Érdekviták

Az érdekviták rendezésére a törvény háromféle lehetőséget biztosít a felek (a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató – munkáltatói érdekképviselői szervezet – és a szakszervezet) számára, ezek: **1. az egyeztető tárgyalás, 2. közvetítés és 3. döntőbíráskodás.**

1. A 194.§ szól az **egyeztető tárgyalásról**, aminek alkalmazását kollektív érdekvita felmerülésekor kötelezővé teszi a törvény. Az egyeztető tárgyaláson az érintett felek vesznek részt, kívülálló személy nincs jelen. Az egyeztetés azzal indul, hogy a tárgyalást kezdeményező fél írásban eljuttatja álláspontját a másik félhez. Az egyeztetés sikerét a jogalkotó azzal kívánta biztosítani, hogy előírta: annak időtartama alatt, legfeljebb azonban hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést nem lehet végrehajtani, és tartózkodni kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

2. A **közvetítésen** a feleken kívül részt vesz egy, a konfliktusban nem érintett harmadik személy is. Közvetítésre nem kötelező jelleggel kerül sor, az eljárás igénybe vétele a felek megállapodásától függ. A szabályozás szerint a felek közösen kérik fel a közvetítőt az eljárásra, aki az általa szükségesnek tartott mértékben tájékoztatást és adatszolgáltatást kérhet tőlük. Ebben az esetben az egyeztetésnél előírt határidő legfeljebb öt nappal meghosszabbodik.

A közvetítés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

3. A **döntőbíráskodás** is olyan eljárás, amire fő szabály szerint a felek megegyezése alapján kerülhet sor, és harmadik személy, a döntőbíró bevonását igényli. A személy döntése akkor kötelező a felekre, amennyiben előzetesen írásbeli nyilatkozattal ennek alávetették magukat. A döntőbíró egyeztető bizottságot hozhat létre, amelybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

A törvény három olyan esetet ismer, amikor nem a felek megállapodása jelenti a döntőbíró igénybe vételének alapját, hanem kötelező, az indokolás szerint azért, mert a munkabéke fenntartása érdekében biztosítani akarta a vita megoldását az általa súlyosnak tekintett sérelmek esetén:

- ha a munkáltató és a szakszervezet között vita merül fel a szakszervezet által szükségesnek tartott információk, felhívások, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatok közzétételére vonatkozóan (Mt. 24.§);
- ha a munkáltató és az üzemi tanács között vita merül fel az üzemi tanács választásának, illetve működési költségei indokolt és szükséges mértékére vonatkozóan (Mt. 63.§);
- ha a munkáltató és az üzemi tanács között vita merül fel a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználására, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítására vonatkozó együttdöntési joggal összefüggésben (Mt.65.§).

Garanciális jelentősége van annak a rendelkezésnek, és egyben ez adja meg az Mt-ben szabályozott alternatív vitamegoldási eljárások súlyát, hogy az egyeztetés vagy a közvetítés

során létrejött megállapodás és a döntőbíró döntése kollektív szerződéses megállapodásnak minősül. Ezek a dokumentumok normatív erővel rendelkeznek, s bíróság előtt kikényszeríthetők.

Eljárásjogi jelentősége van annak a szabálynak, hogy az egyeztetés, közvetítés és döntőbíráskodás során tanút és szakértőt a felekkel egyetértésben lehet igénybe venni.

Végül a 198.§ (3) bekezdése a költségviselésről rendelkezik, eszerint ezen eljárásokkal kapcsolatban felmerült költségek – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltatót terhelik.

1. 1. 1. A kollektív érdekviták rendezéséről szóló fejezet szabályaival szemben megfogalmazott kritikai észrevételek

A vonatkozó szakaszok mindegyikére igaz, hogy a törvény szövege nem fogalmaz egyértelműen az egyes jogintézmények meghatározásánál, pontos definíciót, vagy céljaik precíz meghatározását nem tartalmazza, így értelmezési nehézségek adódnak az egyes jogintézmények tartalmát és alkalmazását illetően.

Az egyeztető tárgyalás esetén gondot okoz az, hogy az Mt. több helyen is említést tesz a felek közötti egyeztetésről¹⁶⁶ (sőt a 194.§-ban is csak egyszer használja az egyeztető tárgyalás kifejezést, utána folyamatosan egyeztetésre vált). Felmerül a kérdés, hogy a 194.§-beli rendelkezés egy speciális esetet jelent a többi Mt-ben található esethez képest, vagy ugyanarról van szó.¹⁶⁷

Szintén az egyeztetés terminológiánál maradvány – zavaró, hogy a közvetítésre vonatkozó szabályokat tartalmazó 195.§ (2) és (3) bekezdésében is egyeztetés szó szerepel közvetítés helyett. Ez a 198.§-ban teljesebben ki, mikor az egyeztetés szót a közvetítésre is – mintegy szinonimaként használja a jogalkotó.¹⁶⁸ Ez különösen zavaró, amikor a tanúnak és szakértőnek az egyeztetés során történő igénybe vételét szabályozza a törvény, amire csak a felekkel egyetértésben kerülhet sor.

Az egységes, következetesen használt terminológia véleményem szerint a formai szempontokon túl az egyes fogalmak tartalmi pontosítását is szolgálná.

1. 1. 2. Kritikai észrevételek a közvetítés kapcsán

A **közvetítésre** vonatkozó rendelkezések véleményem szerint több szempontból is hiányosak, ezeket foglaljuk össze a következő öt számozott pontban.

1. A külföldi gyakorlatban az egyeztetés (*conciliation*) és a közvetítés (*mediation*) fogalmát más tartalommal használják, mint a magyar Mt. A kettő között külföldön általában azon az alapon tesznek különbséget, hogy bár mindkét esetben belép a vitarendezés folyamatába egy külső pártatlan személy, egyeztetésnél nem fogalmazhatja meg a saját véleményét, nem adhat megoldási javaslatot, míg közvetítésnél aktívabb szerepet játszik, mert

¹⁶⁶ Mt. 23.§, 25.§ (4) bekezdés, 54.§, 63.§

¹⁶⁷ ld. még *Bevezetés a munkaiügyi kapcsolatokba* Szerk.: Tóth Ferenc Gödöllő, 1997 242. o.

¹⁶⁸ Kiss György – László Gyula: i.m. 28.o.; Lehoczky Kollonay Csilla: *Az egyéni jogviták elbírálásának alternatív intézményrendszere* Budapest, 2003 Kézirat 24. o.

saját megoldási javaslatot is felvethet, de javaslata nem köti a feleket.¹⁶⁹ Nagy hiányosság az Mt-ben, hogy nem határozta meg a jogalkotó sem a közvetítés fogalmát, sem a közvetítő hatáskörét, így még közvetve sem lehet arra következtetni, hogy a jogalkotó milyen tartalmat szánt ennek az eljárásnak.¹⁷⁰ Ez egy súlyponti kérdés, aminek komoly elvi és gyakorlati jelentősége van, s ezért mindenképp szükséges tisztázni.^{171 172}

2. A törvény kimondja, hogy a felek a közvetítőt közösen kérik fel közreműködésre. Ez azt feltételezi, hogy közös megegyezés alapján döntenek a közvetítő személyéről. Egy kiélezett, pl. sztrájk előtti helyzetben azonban felvetődik a gondolat, hogy valóban meg tudnak-e egyezni a felek a konfliktusban nem érintett fél személyéről. Ha nem, akkor emiatt az eljárási joghézag miatt nem is lehet közvetítést alkalmazni, tehát ez az egyébként hatékony vitamegoldási módszer nem töltheti be a konfliktus kiéleződését elhárító szerepét, ami egyébként az Mt. indokolása szerint e jogintézmény törvénybe iktatásának egyik célja volt.

3. A közvetítés szabályozásában fontos felhívni a figyelmet még egy fogyatékosra. Mivel közvetítést lényegében bárki végezhet, hiszen az Mt. semmiféle korlátozást nem tesz, lényeges lenne meghatározni azokat az alapvető elveket, amelyek az eljárást, a harmadik személy magatartását, hatáskörét meghatározzák.¹⁷³ Ezt mindenképpen pótolni kellene. Hangsúlyozandó ugyanakkor, hogy csupán elvi szintű meghatározásra van szükség, amely elvek mentén a felek a közvetítővel szabadon alakíthatják az eljárás menetét érdekeiknek és az aktuális helyzetnek megfelelően.

4. Az 1992-es Mt. kollektív érdekviták rendezésével foglalkozó fejezete – mint már korábban szó volt róla – nem változott, bár történt egy olyan változás, amire sajnos a törvény nem tartalmaz utalást. 1996-ban létrehozták az azóta is folyamatosan működő Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ), amelynek célja kifejezetten az, hogy a kollektív érdekviták közvetítés és döntőbíráskodás útján történő megoldásához nyújtson segítséget. Az MKDSZ nem kapott kizárólagos hatáskört az ilyen módon történő rendezésre, de ha a vitában álló felek közvetítés vagy döntőbíráskodás útján kívánják rendezni a közöttük felmerülő konfliktust, akkor a szervezetten keresztül, annak nyilvános listájáról lehetőségük van számukra megfelelő szakembert választani.

Az MKDSZ igénybe vétele tehát egy lehetőség a feleknek, ezért előnyös lenne, ha az Mt. negyedik részében rögzítenék, hogy létezik egy ilyen elnevezésű intézmény, illetve meghatároznák működésének célját. Az MKDSZ ma Magyarországon az egyetlen állam által létrehozott szerv, amelynek (egyik) célja a közvetítés útján történő vitarendezés előmozdítása.

¹⁶⁹ Brown, Henry J. and Marriott, Arthur, L.: *ADR Principles and Practice* Sweet & Maxwell London 1993 21. o.

Hajdú József: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law (the Case of USA, Australia, South Africa and Hungary)* Acta Juridica et Politica Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged 1998 1. lábjegyzet

¹⁷⁰ Ld. Kiss György – László Gyula: i.m. 28. o.

¹⁷¹ Ld. erről Riskin, Leonard L.: *Mediator Orientations, Strategies and Techniques* In: *Alternatives* Sept. 1994 Vol. 12 No. 9

¹⁷² Ehhez képest pontosabb volt az 1989. évi V. tv., amikor úgy fogalmazott, hogy az egyeztető bizottság egyik lehetséges szerepe szerint „megállapodást kezdeményezett” a vita elintézése céljából, vagyis javasolhatott megoldást.

¹⁷³ Azért is fontos lenne az elvi szabályok meghatározása, mert bár a közvetítésről szóló 2002. évi LV. tv. törekszik ilyen elvek megfogalmazására (összeférhetetlenség, titoktartási kötelezettség), a jogalkotó viszont kizárja ennek alkalmazását külön törvényben szabályozott más közvetítői (vagy békéltetői eljárásra).

Témánk szempontjából betöltött fontossága miatt az érdekviták megoldási módszereinek elemzését követően külön alfejezetben mutatjuk be felállításának körülményeit, szervezetét, a közvetítésre vonatkozó eljárási rendjét és eddigi működését.

1. 1. 3. Kritikai észrevételek a döntőbíráskodás kapcsán

A kritikai észrevételeket megelőzően a döntőbíráskodás intézményével kapcsolatban a következőket érdemes megjegyezni. A döntőbíráskodást a munkajogban eredetileg jogviták, mégpedig a kollektív szerződés megszegéséből eredő jogviták eldöntésére használták.^{174 175} Ehhez képest az Mt. főszabályként érdekvitákban való alkalmazását írja elő. Mivel nem jogok, hanem érdekek összeütközésében kell a döntőbírónak a felekre kötelező erejű döntést hozni, egészen más eljárási szabályok követendők a döntőbíráskodásban, ha jog- , mintha érdekviták rendezésére használják. Nem túlzás azt állítani, hogy az érdekvitában való döntéshozatal a munkaügy rendkívül kényes területe. A tengerentúlon azonban ennek is kialakult a maga eljárása. A hangsúly mind a felek előadásában, mind a döntőbíró döntésének kialakításakor gazdasági körülményekre tevődik, amelyek a következők:

- a) kereslet és kínálat az iparág munkaerőpiacán;
- b) a végső ajánlatokban szereplő bérek és juttatások az iparágban, illetve ezeknek a szakmában fizetett bérekhez és juttatásokhoz való viszonya;
- c) a megélhetési költségek alakulása;
- d) a munkaadó fizetési képessége, és
- e) a termelékenység alakulása.¹⁷⁶

Míg jogviták döntőbírói eljárásakor egy szigorú eljárási rend határozza meg a felek tevékenységét, addig érdekvitáknál folyamatosan jelen van a megegyezésre törekvő ösztönzés, tehát valamivel „lazább” az eljárás.

Ez az átgondoltság a jogalkotó részéről sajnos sem a jogszabály szövegében, sem az indokolásban nem érzékelhető, holott a szabályozás súlya nyilvánvaló.

A **döntőbíráskodásra** vonatkozó szabályozás az előzőekben kifejtettekkel összhangban a következő hiányosságokat tartalmazza.

1. Ezen a helyen sem határoz meg a törvény pontos definíciót vagy eljárási célt, amiből egyértelműen kitűnne a döntőbíráskodás mibenléte. Felmerül a kérdés – a törvény szabályozásán elgondolkozva, hogy milyen eljárásról van szó abban az esetben, ha a felek nem vetik alá magukat előzetesen a döntőbíró döntésének, vagy azt nem írásban teszik meg. A törvény erre az esetre is a döntőbíráskodás kifejezést használja, holott itt nyilvánvalóan nem születhet kötelező erejű döntés. Döntőbíráskodásról véleményem szerint csak a feleket

¹⁷⁴ Az USA-ban kialakulása nagyrészt annak volt köszönhető, hogy a kollektív szerződésből eredő jogok és kötelezettségek a common law alapján ítélező bíróságok előtt nem voltak kikényszeríthetők, s így a feleknek maguknak kellett egy olyan garanciáról gondoskodni, amely a kollektív szerződés szabályainak megtartását biztosította. E garanciát a döntőbírói (más néven arbitrációs) záradékok jelentették. Lehoczky Kollonay Csilla: *Az egyéni jogviták elbírálásának alternatív intézményrendszere* Budapest, 2003 Kézirat 11-12. o.

¹⁷⁵ A munkaügyi döntőbíráskodás 90%-át az USA-ban ma is a jogviták eldöntése jelenti, s csupán a fennmaradó 10% képezi az eljárásnak érdekviták eldöntésében való alkalmazását. Rézler Gyula: *A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje* c. tanulmányát In: *Döntőbíráskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999 13. o.

¹⁷⁶ Rézler Gyula 1999 18-25. o.

kötelező erejű döntés meghozatala esetén lehet beszélni, ezért az eljárás megindítása érvényességi feltételévé kellene tenni az előzetes írásbeli nyilatkozatot.

2. Amikor a döntőbíráskodásról szóló 196. §-t olvassuk, egy kirívó hiányosságot fedezhetünk fel – a közvetítésről szóló szabályok után. A törvény szavait értelmezve a döntőbíróval szemben nem követelmény, hogy olyan személy legyen, aki nem érintett a konfliktusban. Feltételezhető, hogy ez jogalkotói tévedés volt, amit azonban fontos lenne mielőbb kijavítani.

3. A közvetítéshez képest a döntőbíráskodásra vonatkozó szabályok közül sokkal inkább hiányoznak azok, amelyek az eljárásra vonatkoznak. Még ha nem is teljes részletességgel kerülne a törvénybe, de garanciális jelleggel mindenképpen le kellene írni az eljárás menetét. A döntőbíráskodás általában egy formális eljárás, és nem szabad elfelejteni, hogy itt a feleket egy *érdekvitában* kötelező döntés születik, ami attól, hogy nem jogvita, adott esetben a munkavállalókra vagy a munkáltatóra nézve is jelentős horderejű ítéletet jelenthet, ha már a jogalkotó ilyen esetekben is lehetővé tette a jogintézmény alkalmazását.

Ezért lenne szükség az eljárási elvek megfogalmazására, a döntőbíráskodás főbb lépéseinek, az eljárás végén hozott határozat formai követelményeinek meghatározására, (ideértve, hogy a döntőbíró mi alapján hoz döntést, bizonyítási szabályok, stb.) valamint hogy a döntés ellen van-e helye jogorvoslatnak, s ha igen, mely fórum előtt, mely kérdésekre kiterjedően, milyen határidőben. A döntőbíróra vonatkozó összeférhetlenségi szabályok megállapítása is indokolt lenne.

4. Ehhez képest a jogszabály mindössze annyit ír elő, hogy a döntőbíró egyeztető bizottságot hozhat létre. Ez a szabály egyáltalán nem következetes és nem kapcsolódik logikusan az előző szakaszokhoz. Magyarázatra szorul, hogy egy döntőbírói eljáráson belül mi lehet az egyeztető bizottság létrehozásának a célja. Olyan kérdések merülhetnek fel, pl., hogy kik vesznek/vehetnek részt benne, mindenki, aki a döntőbizottsági eljárásban részt vesz vagy csak néhányan. Sőt, a döntőbíró részt vesz-e benne? A törvényben az összes többi helyén szereplő egyeztetés, egyeztető tárgyalás kifejezés ugyanis arra utal, hogy ezen csak a két érintett fél van jelen.

5. Bár fő szabályként ennek az eljárásnak a megindításához is szükséges a felek megállapodása, a törvény három esetben kötelező jelleggel határozza meg az alkalmazását. Ha végiggondoljuk, hogy a kötelező esetek közül az első kettőben lényegében a szakszervezet és a munkáltató, illetve az üzemi tanács és a munkáltató közötti érdekvitáról van szó, igen érdekes és talán túlzó az a rendelkezés, hogy alapesetben kötelező a döntőbíráskodás (ld. az előző, 4. alpontban kifejtetteket). A harmadik kötelező esetet pedig – Kiss Györggyel egyetértve – jogalkotói hibának lehet tekinteni, ugyanis az olyan munkáltatói döntés, amelyet az üzemi tanács együttdöntési joga (Mt. 65.§) gyakorlásának megsértésével hozott, érvénytelen, és ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bíróságához fordulhat (Mt. 67.§). Itt tehát eleve jogvitáról, s nem érdekvitáról beszélünk, döntőbíró igénybe vétele az Mt. alapján nem is merülhet fel.

Mindazonáltal, a kötelező estek még inkább hangsúlyossá teszik az eljárási szabályok hiányát. Úgy tűnik, hogy a jogalkotó az egyik oldalon különös jelentőséget tulajdonít a döntőbíráskodásnak a kötelezővé tétellel, míg a másik oldalon nincs meghatározva, hogy

milyen eljárást vár el. Ez bizonytalan helyzetet eredményez a felek számára, és el is bagatellizálhatja a jogintézmény jelentőségét.

6. E vitamegoldó módszerrel kapcsolatban is felmerül az a kérdés, hogy 1992. július 1. és 1996. július 1. között, az MKDSZ működésének megkezdéséig hogyan választottak a felek döntőbírókat. Egyáltalán eleget tudtak-e tenni a kötelező döntőbíráskodás alkalmazásával összefüggő törvényi kötelezettségüknek? Az intézmény létrehozása a kötelező döntőbírói eljárást megkönnyítendő, különös jelentőséggel bírt, alkalmat adva a feleknek, hogy segítséget vehessenek igénybe.¹⁷⁷ Ehhez képest figyelemre méltó az MKDSZ korábbi elnökének megjegyzése, ami egyben a döntőbíráskodás érdekvitákban való alkalmazásra, annak nehézségére is utal: „Az elmúlt félév szomorú tapasztalata, hogy a Szolgálat [MKDSZ] nem tudott mit kezdeni az Mt-ben rögzített „kötelező” döntőbíráskodás intézményével.” Ez a kijelentés igazolni látszik a döntőbíráskodás *érdekvitákban* történő alkalmazásával kapcsolatos aggályait.

7. A költségviselés terheinek munkáltatóra hárítása egyoldalú költségviselést jelent, azonban egy *vitamegoldó eljárásban* indokoltabb a felek részére azonos jogok mellett főszabályként azonos kötelezettségeket biztosítani, a költségek viselése szempontjából is. Ennek azonban nem szabad azt eredményeznie, hogy a szakszervezet adott esetben csak azért fogadja el a munkáltató ajánlatát, mert a közvetítő rá eső díjazását már nem tudná finanszírozni. Vagyis adott esetben ez a munkáltató részéről történő nyomásgyakorlás eszköze is lehet, ami nyilvánvalóan nem kívánatos. Az eljárásban részt vevő harmadik fél (közvetítő vagy döntőbíró) szempontjából viszont – aki tisztában van azzal, hogy a munkáltató finanszírozza a teljes díjazását –, a pártatlanságot befolyásoló tényező lehet a kizárólag a felek egyikétől kapott ellenszolgáltatás. Ha a költségek viselése megoszlaná a munkáltató és a szakszervezet között, akkor megoldódna ez a probléma, ráadásul a szakszervezetnek is motiváló erőt jelentene az eljárás minél előbbi befejezésére.

A fogalmak és eljárási kérdések tisztázásának hiánya miatt az Mt. egyeztetésre, közvetítésre és döntőbíráskodásra vonatkozó rendelkezései súlyos értelmezési nehézségeket vetnek fel, amelyek egyáltalán nem szolgálják, sőt hátráltatják a 194-198.§-okban meghatározott eljárások gyakorlatban való elterjedését.

1. 2. Jogviták

A) A jogalkotó az Mt. negyedik részének második fejezetében külön szabályozta a munkaügyi jogviták rendszerét, amely az egyéni és a kollektív jogviták rendezésére is kiterjedt. A *munkaügyi jogvita fogalmát* a törvény a következőképpen határozta meg a 199.§ (1) bekezdésében: „A munkavállaló, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács e törvény rendelkezései szerint a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (mulasztása) ellen, valamint a munkaviszonyból származó igények érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet”. A jogvita kezdeményezésének lehetősége a munkaviszonnyal kapcsolatos igények érvényesítése iránt természetesen a munkáltatót is megilleti – a (2) bekezdés értelmében.

¹⁷⁷ Gulyás Kálmán: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatról* Munkaügyi értesítő 1997. június 155. o.

B) A korábbi Mt-hez képest a legnagyobb változást az jelentette, hogy az új törvény teljes egészében *megszüntette a munkaügyi döntőbizottságok rendszerét*, amely korábban az egyéni jogviták elintézésének első fokú fórumát jelentette. Az indokolás szerint erre azért volt szükség, mert egyre több olyan munkáltató lesz a piacgazdaságra történő áttérés során, amelyeknél méretüknél fogva nem lehet megalakítani a döntőbizottságokat. Ezért egy olyan szabályozás, „amely egymástól teljesen eltérő fórum, illetve eljárási rendszer együttes működését írja elő, sem elvi, sem gyakorlati okokból nem tartható fenn”. Így a munkaügyi bíróságok hatásköre vált általánossá mind az egyéni, mind a kollektív munkaügyi jogvitákban, amelyet *a kötelező egyeztetés* egészített ki.

C) Az alternatív vitamegoldás szempontjából lényeges szabály volt, hogy a felek – legyen szó akár egyéni, akár kollektív jogvitáról – egyeztetni voltak kötelesek a bírósági eljárást megelőzően. Egyeztetésnek a sérelmes intézkedés megtételét követő tizenöt napon belül volt helye, amit írásban kellett kezdeményezni. Az egyeztetés során a felek között létrejött megállapodás egyezségnek minősült, amit írásba kellett foglalni.

Az 1995. évi LV. törvénnyel bekövetkező Mt. módosítás tovább finomította a kötelező egyeztetésre vonatkozó szabályokat, amikor kimondta, hogy az egyeztetésen *a munkáltatót nem képviselheti az, aki a sérelmes döntést hozta, kivétel ez alól a munkáltató vezetője*. Az indokolás szerint ezzel a megegyezések hatékonyságát akarták növelni.

Ezzel a módosítással a jogalkotó azt ismerte el, hogy egyeztetés során nehezen képzelhető el, hogy a döntéshozó személy felülbírálja saját álláspontját; vagyis elfogult saját, előzetes döntésével szemben. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy ha más személy bírálja felül a korábbi döntést, ez újabb feszültségek forrása lehet a munkáltató oldalán. Az egyeztetés, mint demokratikus vitamegoldási módszer arra irányul, hogy *a vitában érintett felek* tisztázzák a kialakult helyzetet és megegyezésre jussanak. Az eredeti döntésért felelős személy részvétele az eljárási gyakorlatban mindenképpen indokolt.

D) Ugyanez a módosítás a 199/A.§ beiktatásával egy új – jelenleg is hatályban lévő – jogintézményt vezetett be a jogviták elintézésének területére: a békéltetést. A felek kollektív szerződésben vagy megállapodásban *békéltető személyét köthetik ki*, aki a vitában állók közötti egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést az Mt. szabályai szerint a békéltetőnél kell kezdeményezni, aki az egyezséget köteles írásba foglalni. A békéltetés bevezetése az indokolás szerint a jogviták elbírálásának elhúzódását kívánja meggátolni.

E) *A kötelező egyeztetés jogintézményét* 1999. augusztus 17-i hatállyal az Mt. 1999. évi LVI. törvénnyel történő módosítása *megszüntette*. E módosításhoz tartozik, hogy a Polgári perrendtartás (Pp.) egyik korábbi, az 1997. évi LXXII. törvénnyel történő módosítása 1999. január 1-jétől kezdődő hatállyal a munkaügyi perekre vonatkozóan *bevezette a bíróság előtt a tárgyalást megelőzően lefolytatandó, a felek megegyezésére irányuló egyeztetést*. A kötelező egyeztetés megszüntetésének egyik indoka is éppen az volt, hogy a bíróság előtti egyeztetés feleslegessé teszi a munkahelyi egyeztetési kötelezettség fenntartását. A bírósági egyeztetés szabályait a Pp. 355.§-a tartalmazza. Eszerint a tárgyalás a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kezdődik, s evégett az elnök a jogvita egészét az összes körülmény szabad

mérlegelésével a felekkel megvitatja¹⁷⁸. Ha az egyeztetés eredménytelenül végződött, a bíróság a tárgyalást nyomban megtartja.

Végül, az 1999-es módosítás pontosította a munkaügyi jogvita fogalmát, de továbbra is egy definíción belül határozza meg az egyéni és a kollektív jogvitát: „A munkavállaló a munkaviszonyából származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.”

1. 2. 1. A kollektív jogviták rendezéséről szóló fejezet szabályaival szemben megfogalmazott kritikai észrevételek

Az 1992. évi Mt. jogvitákról szóló fejezetének értékelése során **1. a kötelező egyeztetés, 2. a békéltetés, 3. a bíróság előtti egyeztetés, valamint 4. a munkaügyi nemperes eljárások** szabályozására vonatkozóan a következő megállapítások tehetők.

1. A kötelező egyeztetés lényegében a döntőbizottsági rendszer maradványaként továbbélő jogintézményként fogható fel, amit – az erős tradícióknál fogva – nehezen lehetett volna mellőzni a rendszerváltást követően a munkaügyi viták rendezéséből. Bár lényegesen csökkent szerepe volt a kötelező egyeztetésnek, hiszen itt nem született a feleket kötelező határozat, annál nagyobb súllyal esett a latba az a tény, hogy a *munkahelyre telepített vitamegoldó* – megelőző eljárásról volt szó.¹⁷⁹

Véleményem szerint meglehetősen drasztikus megoldás volt az Mt-ben szabályozott egyeztetés jogintézményét teljes egészében hatályon kívül helyezni az 1999-es módosítással. Nem kötelező jelleggel ugyan, de lehetőségként – indokolt lett volna az Mt. szabályozásában expressis verbis továbbra is fenntartani, mert sem a már korábban, 1995-től lehetségessé vált békéltetés igénybevétele, sem a bírósági tárgyalást megelőző egyeztetés nem pótolja a munkahelyen történő egyeztetés intézményét.

2. Míg a (munkahelyi) egyeztetés egy olyan folyamat, amiben csak az érintett felek vesznek részt anélkül, hogy külső harmadik személy avatkozna be a felek tárgyalásába, **békéltetés** során a békéltető jelenlétével egy más fajta eljárás valósul meg. A munkahelyi egyeztetésnek – már a munkaügyi döntőbizottságok működésének idején is hangoztatott – rendkívüli előnye, hogy olyan személyek vesznek részt benne, akik ismerik a vitával kapcsolatos személyi, tárgyi, szervezeti és egyéb körülményeket. Ha a felek békéltető közbenjárását kötik ki, az azt is jelentheti, hogy egy olyan külső személy lép be a vitába, akinek nincsenek előzetes ismeretei a felek helyzetét általában jelentősen befolyásoló körülményekről. Természetesen nem kizárt olyan békéltető kijelölése, aki egyébként rendelkezik ilyen ismeretekkel, de a törvény nem fogalmaz meg a békéltető személyre vonatkozó feltételt.

¹⁷⁸ Két ügycsoportot vesz ki a törvény a kötelező egyeztetés köréből: a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása miatt indított pereket (Mt. 109.§) és a fegyelmi felelősségre vonás alapján indult pereket.

¹⁷⁹ Vö.: Nagy László: Egyeztetés az egyéni munkaügyi vitákban (egy lehetséges megoldás) Munkaügyi Szemle 1999/4. 43. o.

Amikor az Mt. előírja, hogy a békéltetést a törvényben meghatározott szabályok szerint kell kezdeményezni a békéltetőnél, nem egyértelmű, hogy milyen szabályokról van szó, mert az Mt. erre vonatkozóan egyáltalán nem tartalmaz további rendelkezéseket.

Az Mt. úgy határozza meg a békéltető tevékenységét, mint: „aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg”. Ha a szabályozás tartalmára koncentrálnánk, akkor azt mondhatjuk, hogy a békéltető ugyanazt, vagy legalábbis hasonló tevékenységet végez jogviták esetén, mint a közvetítő az érdekvitában. Ezért e törvényhely kapcsán is az a véleményem, hogy a közvetítés minimális szabályainak megadásához hasonlóan (fogalom meghatározás, eljárási elvek) a békéltetésre vonatkozó rendelkezések kiegészítésére is szükség van. Azt is elképzelhetőnek tartom, hogy – mivel e két eljárás tartalmilag lényegében azonos, csupán tárgyuk különbözik, az eljárási szabályokat a megfelelő eltérésekkel egy törvényi helyen szabályoznák.¹⁸⁰

3. A bíróság előtti egyeztetés Pp-ben szereplő törvényi szabályozása további kérdéseket vet föl.

A bírósági tárgyalást megelőző egyeztetéskor már megtörtént a keresetlevél benyújtása, kitűzték a tárgyalást, ahol adott esetben jogi képviselők is részt vesznek, tehát az eljárás a felek számára túl van azon az eljárási (és pszichikai) fokon, amikor még a bírósági eljárást *elkerülendő* lehet békés megegyezésre törekedni. (Az egyezség létrehozására való felhívás természetesen lehetséges.)

A Pp-ben szabályozott kötelező tárgyalás előtti egyeztetéssel kapcsolatban nem egészen egyértelmű a jogalkotó elsődleges célja. Elsősorban *a felek érdekeit szolgáló egyeztetési mechanizmus* törvénybe iktatásáról van-e szó, vagy a jogalkotó inkább jogvitára felkészítő jelleggel egyfajta *kitanítási kötelezettséget* teremt, hogy a felek a leendő perben pontosabban fel tudják mérni pozícióikat, realitásként látva jogi helyzetüket, aminek során vagy egyezség születik vagy felkészültebb peres felek várják a bírósági eljárást.

A dilemmát a következő rendelkezés okozza: „az elnök a jogvita egészét az *összes körülmény* szabad mérlegelésével megvitatja a felekkel”. A törvény indokolása kimondja ugyan, hogy az egyeztetés során a bíró *főként* azt mutatja be a felek álláspontjára vonatkozóan, hogy annak elfogadásához milyen lényeges tények bizonyítása szükséges, illetve hogy ennek hiánya milyen perbeli jogkövetkezményekkel jár. De ezzel nem zárja ki, hogy a felek maguktól vagy kérdésre válaszolva olyan adatokat, tényeket, információkat közöljenek, amelyek az addig benyújtott iratokban nem szerepelnek.

Ha a jogalkotó a felek számára egy olyan fórumot akar teremteni, ami egyezséget kísérel meg létrehozni, akkor az egyeztetés során (jóhiszemű, az egyezség megkötésére törekvő magatartást feltételezve a felektől) olyan, a jogvitából egyébként felszínre nem kerülő információkat tudhat meg a bíró, ami adott esetben befolyásolhatja őt az ítélethozatalban, ha az egyeztetés nem vezet eredményre, és tárgyalásra kerül sor. A tanács elnöke a kereseti kérelem és az ellenkérelem tartalmához igazodva a következőkről adhat tájékoztatást a feleknek:

- a hasonló ügyekben kialakult bírói gyakorlatról,

¹⁸⁰ A békéltetés esetén – jogvita rendezési módszerről lévén szó – bizonyos eljárási szabályokat rendezni kellene, mint pl. a békéltetés eredménytelensége esetén a bírósági eljárásból bíróként kizárni azt, aki a békéltetés során békéltetőként eljár, stb.

- a bizonyítási eljárás várható időtartamáról, annak lehetséges menetéről, az azzal összefüggő esetleges nehézségekről,
- az adott jogvitában hozható keresetnek helyt adó, vagy elutasító ítéletek lehetséges következményeiről,
- az esetleges marasztaló ítélet végrehajtásával kapcsolatos nehézségekről,
- a döntés jellegétől függő perköltségekről¹⁸¹
- illetve, hogy az eddig felhozottakat ilyen további körülmények befolyásolhatják.

Ha a bíró pártatlan és befolyásmentes kíván maradni, ténylegesen nem mérlegelheti az eset *összes* körülményét, hanem csak annyit, amennyit a felek a keresetlevélben és más iratokban a bíróság tudomására hoztak. Ellenkező esetben felvetődhet a prejudikáció gyanúja.¹⁸² Vagyis a bíró a felek tényleges helyzetét feltáró megegyezésre irányuló egyeztetést nem is folytathat le.

Ha valóban ilyen, a bírósági tárgyalást megelőző, tényfeltáró jellegű, a felek érdekeit szolgáló egyeztetési eljárás megteremtése a cél, *kétféle megoldás* kínálkozik. Az *egyik*, ha a tárgyalást – amennyiben sor kerül rá –, nem az egyeztetésben részt vevő, hanem egy *másik bíró folytatja le*, s így ki lehetne küszöbölni az esetleges bírói elfogultságot. Hasonló megoldást tart lehetségesnek Nagy László is, aki a *bírósági titkárok* számára tenné lehetővé az egyezségekre létrehozásában való részvételt.¹⁸³ A *másik megoldás* az lehet, hogy a bírósági eljárásba egy olyan egyeztetési folyamatot építenek be, amelyben nem bíró, hanem a *közvetítői tevékenység ellátásában járatos békéltető járna el*, vagyis aki hivatásszerűen látná el az egyezés létrehozását megkísérlő tevékenységet, pl. a bíróság egyik önálló részlegének munkatársaként.

Ezen túl ugyanazzal a problémával találkozunk a bírósági egyeztetés kapcsán is, mint a békéltető esetén: az egyeztető bíró is egy külső személy, aki egyszerűen objektív okok miatt nem ismerheti annyira a vita körülményeit, mintha munkahelyi egyeztetés történne.

A jelenlegi szabályozás az előbb ismertetett okok miatt nem kedvez a felek érdekeivel valóban összhangban álló egyezés létrehozásának. A bírák megfelelő ítélkezési tevékenységét biztosítandó, nem is lehetséges, hogy ők kvázi érdekegyeztető szerepet töltsenek be az eljárásban. A bírói és az egyeztető funkció tehát két világosan elkülöníthető terület, amelyet indokolt lenne a törvényben is ennek megfelelően szabályozni, a felek érdekei és a bírói tevékenység megfelelő ellátásának védelmében.

A hatályos bírósági egyeztetésről szóló szabályozás így mindössze arra ad lehetőséget a feleknek, hogy felmérjék, elegendő fegyvertár áll-e rendelkezésükre, hogy felvállalják-e a pert, s ha nem, akkor inkább az egyezséget választják.

Ezek az észrevételek nem kívánják megkérdőjelezni a békéltetés és a bírósági egyeztetés hasznosságát, sőt, nagyon is öröndetes, hogy a jogalkotó létre hozta ezeket a fórumokat, amelyek segítségével lehetőség, illetve választási lehetőség nyílik arra, hogy a felek közötti vitát megegyezéssel le lehessen zárni. Az érvelés pusztán annak szólt, hogy a munkahelyre telepített, a felek részvételével zajló egyeztetésnek olyan előnyei vannak,

¹⁸¹ Handó Tünde: *A munkaügyi jogviták intézmény- és eljárási rendszerének áttekintése* Kézirat 2003 21. o.

¹⁸² Nagy László: i.m. *Munkaügyi Szemle* 1999/4. 45. o.

¹⁸³ Nagy L.: i.m. *Munkaügyi Szemle* 1999/4. 45. o.

amelyek miatt célszerű lett volna ezt a vitamegoldás lehetőséget kifejezetten meghagyni a törvényi szabályozásban, a feleknek még egy esélyt adva a megegyezésre.

4. Érdeemes még említést tenni néhány eljárási kérdésről a **kollektív viták** bírósági **nemperes eljárásban** történő elbírálása kapcsán. Ezek a szabályok éppen a hiányosságok miatt vethetnek fel más eljárások iránti igényt. Bírósághoz fordulás esetén – ha az Mt. vagy más munkajogi tárgyú szabály másként nem rendelkezik –, akkor az eljárásra a bírósági peres eljárás szabályait kell alkalmazni a Pp. XXIII. fejezetében található eltérő rendelkezésekkel. Ez a fejezet a Pp. általános rendelkezéseit a munkaügyek specialitásainak megfelelően szabályozza.

Vannak azonban olyan esetkörök, amelyekre a munkajogi tárgyú jogszabály kifejezetten nemperes eljárásban történő elbírálást ír elő.¹⁸⁴ Munkaügyi tárgyú nemperes eljárásokra vonatkozóan azonban hiányoznak a speciális eljárási szabályok, így ezekre az általános rendelkezések irányadók, pl. a határidők vagy egyes eljárási cselekmények vonatkozásában. A bírói gyakorlat kialakított ugyan néhány áthidaló megoldást, de ezek alkalmazása nem egységes. (Pl. a kérelem előterjesztése után az alperes munkáltatótól – annak meghallgatása előtt – bizonyítási eszközök beszerzése és tárgyalás azonnali kitűzése.)

Tárgyukat tekintve vitathatatlan, hogy az ilyen ügyek gyors elintézéséhez mind a felperesnek, mind az alperesnek komoly érdeke fűződik, de ez sajnos nem tükröződik a jogalkotásban. Az eljárási szabályok hiányossága is ösztönzőleg hathat a vitában álló szereplőkre, hogy más eljárást keressenek annak megfelelő időben történő lezárásra.

2. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ)

Az 1992. július 1-jétől hatályos Mt. tehát tartalmaz ugyan jogintézményeket a munkaügyi jog- és érdekviták megoldására, de ezek használatát, sőt pontos értelmezését is a munkajog alanyaira bízza. A jogalkotó nem tartotta szükségesnek olyan szervezet létrehozását, amely az új jogintézmények bevezetésével egyidejűleg, ezeket intézményesítve a munkaügyi viták elkerülésében, illetve a gyors megoldásukban való hathatós segítségnyújtást tekintette volna fő feladatának. Ezt a hiányt kívánta részben pótolni négy évvel később a jogalkotó az MKDSZ létrehozásával, amely *érdekviták* megoldásában próbál segíteni a vitában állóknak, elsősorban közvetítés, illetve döntőbíráskodás útján.

2. 1. Az előzmények dióhéjban

Az MKDSZ témánk szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, ezért külön kell szólnunk erről az 1996-ban létrehozott szervezetről, hiszen ez volt az első és mindeddig egyetlen intézmény, amely kifejezetten azzal a céllal jött lére, hogy professzionális szinten foglalkozzon a *kollektív munkaügyi viták* békés elintézésével.

¹⁸⁴ Ebbe a körbe tartozik pl. a szakszervezeti kifogással kapcsolatos eljárás; az üzemi tanács jelölésével, választásával és a választás eredményével kapcsolatos vita; az üzemi tanács vagy szakszervezet jogainak megsértésével kapcsolatos vita; munkáltatói intézkedés érvénytelenségének megállapítása irányuló eljárás; a kollektív szerződéskötési jogosultsággal kapcsolatos vita; a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítására irányuló eljárás, stb.

Létrehozásának előzményeként azt kell megemlíteni, hogy 1993-ban indult egy PHARE projekt, amiben a kormány a szociális partnerekkel közösen vett részt, s ebben kitüntetett szerepet kapott a szociális partnerek közötti vitarendezés kérdése. A projekt menete során a résztvevők arra a felismerésre jutottak, hogy szükség lenne egy olyan intézmény létrehozására, amely kifejezetten a munkaügyi viták megoldására szakosodott. Többek között a következő körülmények kaptak figyelmet, amikor az intézmény létrehozására vonatkozó szándék megfogalmazódott: a kollektív érdekviták feloldására nem volt olyan intézmény, amely segítséget nyújtott volna a feleknek (holott az Mt. lehetővé, néhol kötelezővé teszi bizonyos jogintézmények alkalmazását¹⁸⁵). Szintén az Mt-hez kötődő érv, hogy mivel az új szabályozásban lényegesen nagyobb, valódi tartalmi szerepet kaptak az egyes munkáltatóknál kötött, illetve kötendő kollektív szerződések, szükségesnek mutatkozott egy olyan intézmény felállítása, ahonnan a szerződő felek folyamatosan számíthatnak segítségre, ha közöttük vita merül fel. A 90-es években a gazdasági átalakulás, a privatizációhullám hatására igen sok konfliktusra lehetett számítani a munka világában, amiket egy célzottan vitamegoldással foglalkozó intézmény támogatásával – úgy tűnt, – nagyobb eséllyel lehetett áthidalni, mintha a felek magukra maradtak volna.¹⁸⁶ (Ugyanakkor a szervezet létrejöttében *nem* a sztrájkka éleződött munkaügyi viták rendkívül magas száma játszott közre, hiszen 1989 januárja és 1997 júliusa között mindösszesen 120 sztrájkra került sor, amelyből 69 volt figyelmeztető sztrájk.¹⁸⁷)

Ezen túl jogviták eldöntésekor a bírósági eljárás sem mindig bizonyult optimálisnak.¹⁸⁸
189

Az intézmény létrehozására vonatkozó előkészítés során annak működésével kapcsolatban három koncepció¹⁹⁰ látott napvilágot, s ezek szintéziséből született az az átfogó javaslat¹⁹¹, amely kiindulásként szolgált a szociális partnerek és a kormány közötti, az intézmény felállításával kapcsolatos tárgyalásokhoz. Az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) a tárgyalások végén 1996-ban fogadta el és hagyta jóvá az MKDSZ létrehozását, amelyet az 1005./1996 (I. 31.) sz. kormányhatározatban¹⁹² tettek közzé. Az MKDSZ eljárására és

¹⁸⁵ Ld. e fejezet 1.1. pontjában leírtakat.

¹⁸⁶ Gulyás Kálmán: *Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat* Munkaügyi Szemle 1996/4. 6. o.

¹⁸⁷ Gulyás Kálmán - Ladó Mária: „*Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat: Labour Mediation and Arbitration Service, Hungary*” World Summit of Labour Mediation Agencies August 31 - September 2, 1997 Washington, DC

¹⁸⁸ Ladó Mária: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat létrehozásáról* In: *Döntőbíráskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999 64-68. o.

¹⁸⁹ A kritikai észrevételek lényegében egybeesnek a dolgozatban később, a hatodik fejezet 1. 1. pontjában kifejtettekkel.

¹⁹⁰ A Kiss György – László Gyula szerzőpáros, Fesüs András és Tóth András dolgoztak ki egy-egy koncepciót a témára.

¹⁹¹ Összeállította: Ladó Mária (1994. április)

¹⁹² Az MKDSZ igen komoly feladatot vállalt fel, ami nem kevesebb, mint az országos munkabéke fenntartásában való részvétel, közvetlen szerepvállalással a szakszervezetek és a munkáltatók között folyó kiélezett tárgyalásokban. E feladat súlyához képest meglepő és egyben érthetetlen, hogy mindössze kormányhatározat szinten hagyták jóvá létrehozását. Érdemes ezen a helyen megemlíteni az 1907. évi XLIV. törvénycikket az Országos Ipartanácsról. Ez a szervezet korábban is működött és a törvénycikk indokolásában a következőket olvashatjuk: „Bár az országos ipartanács [...] kiváló működést fejtett ki eddig, melyért a legnagyobb elismerés illeti, mégis indokolt annak külön törvény által való szervezése, hogy ne ministeri intézkedésen alapuljon, hanem törvényes alapja, törvény biztosította szervezete legyen, mely mint ilyen sokkal több garanciát nyújt és sokkal nagyobb súlyt is kölcsönöz annak.” Úgy gondolom, hogy az MKDSZ is megérdemelné a törvényi szinten történő szabályozást.

működésére vonatkozó szabályokat az Érdekegyeztető Tanács 1996. június 21-i üléséről szóló tájékoztatóban találjuk.¹⁹³ Az intézmény végül 1996. július 1-jén kezdhette meg működését.¹⁹⁴

2. 2. Az MKDSZ szervezete, működése

A szervezet célja, hogy hozzájáruljon a munkahelyi, az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; közreműködjön a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.¹⁹⁵

Működésének elveit tekintve az MKDSZ munkaügyi vitákban való eljárása fő szabályként önkéntes, senki nem kötelezhető arra, hogy szolgáltatásait igénybe vegye. Eljárása során figyelembe veszi a költséghatékonyságot, hogy a viták a lehető leggyorsabban lezáruljanak.¹⁹⁶ Az eljáró közvetítők és döntőbírák függetlenek és pártatlanok, nem lehetnek képviselői a feleknek; nem utasíthatók és titoktartásra kötelesek. Az MKDSZ feletti társadalmi kontroll az Érdekegyeztető Tanácson (ÉT) keresztül valósul meg.

Az MKDSZ az ÉT szervezeti keretei között autonóm módon működik, de funkcionálisan attól függetlenül; nem önálló jogi személy. Éves munkájáról az ÉT plenáris ülésén tartozik beszámolni, s ezen az ülésen tehetők javaslatok az ÉT részéről a szervezet működésével kapcsolatos változtatásokra.

A szervezet céljainak elérése érdekében két főfoglalkozású személy munkálkodik: az MKDSZ igazgatója és titkára, akiket az ÉT plenáris ülésének konszenzusos javaslatára a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. alapján a munkaügyi miniszter nevezett ki. Az MKDSZ egy listát vezet azokról a személyekről, akik közvetítői, illetve döntőbírói feladatokat láthatnak el. A listán szereplő személyeket előzetesen egy tripartit testület hallgatta meg és választotta ki a jelentkezők közül, amihez a testület egyhangú szavazatára volt szükség. A leendő közvetítőkkel, ill. döntőbírákkal kapcsolatban az alábbi kritériumokat határozták meg: magyar állampolgárság, büntetlen előélet, felsőfokú iskolai végzettség, a munkajog és/vagy a munkaügyi kapcsolatok területén szerzett legalább öt éves szakmai tapasztalat, az MKDSZ által szervezett képzéseken, továbbképzéseken való részvétel vállalása, jó kapcsolatteremtő, együttműködési, kommunikációs készség és képesség, pszichikailag kiegyensúlyozott személyiség. A listára felvett személyek ezt követően nyilatkoztak arról, hogy melyik az a szakma, ágazat, illetve régió, amelyben a közvetítői, illetve döntőbírói tevékenységet kifejtének.

¹⁹³ Magyar Közlöny 1996/54. szám 4320-4329. o.

¹⁹⁴ Az MKDSZ létrehozásának előzményeiről részletesebben ld. Ladó Mária fent idézett, a Püski Kiadónál megjelent munkáját.

¹⁹⁵ Az MKDSZ Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata – ld. az Érdekegyeztető Tanács 1996. június 21-i üléséről szóló tájékoztató 2. mellékletét Magyar Közlöny 1996/54. szám

¹⁹⁶ Kiss György 2000. 506. o.,

2. 3. Az MKDSZ eljárása

Az MKDSZ kizárólag kollektív érdekviták békés rendezésében vállalhat szerepet (az Mt. korábban elemzett 195-198.§-ai alapján). Tevékenységét egyrészt megkeresés alapján végzi, amikor a vitában álló felek közösen kérik fel valamelyik eljárásra, másrészt az MKDSZ igazgatója ajánlja fel segítségét a feleknek, ha tudomására jut egy lehetséges vagy már kialakult munkaügyi vita. Bár a szabályzat nem tartalmaz rendelkezést arra az esetre, ha csak az egyik fél keresi meg a Szolgálatot, örvendetes, hogy a gyakorlatban mégis felvállalja azt a szerepet, hogy az *eljárás igénybevétele*vel kapcsolatban "közvetítsen" közöttük. Ez a szerep egy rendkívül fontos információs tevékenységet jelent, hiszen feltételezhetően nem minden munkáltató és szakszervezet egyformán jól értesült az MKDSZ által végzett szolgáltatásokról. A másik fél közvetítésnek (vagy döntőbíráskodásnak) történő megnyerését – egy munkaügyi vita küszöbén – egy erre szakosodott szervezet nagyobb eséllyel látja el, mint az "ellenfél". Ezáltal a "vonakodó" közvetlenül jut információhoz a szervezetről, és az MKDSZ ezen az úton is ismertebbé teheti szolgáltatásait.

Ha a felek az MKDSZ listájáról kiválasztották a közvetítőt vagy döntőbíró, akkor a Szolgálatnak csupán adminisztratív teendői vannak. Ha a felek nem jelölnek személyt, akkor a Szolgálat a teljes listát a rendelkezésükre bocsátja. Ha nem tudnak megegyezni a közbenjáró személyében, a Szolgálat igazgatója tájékozik a felektől a konfliktus tartamáról, kiterjedtségéről, jellegéről, hogy meddig jutottak a vita rendezésében, s ezt követően ő maga állít össze egy legfeljebb öt fős listát. Erről különböző technikák alkalmazásával választhatják ki a vitában állók a számunkra alkalmas személyt.¹⁹⁷ A kiválasztott közvetítő, ill. döntőbíró tevékenységét megbízási jogviszony alapján látja el.

Ezen a helyen kell említést tenni az összeférhetlenségi szabályokról. A szabályzat ilyeneket ténylegesen nem határoz meg, hanem „a pártatlanságot megkérdőjelező körülményekről” szól.¹⁹⁸ Mindössze annyit ír elő, hogy a közvetítő/döntőbíró köteles az MKDSZ igazgatójának bejelenteni az elfogulatlan eljárását megkérdőjelező körülményt, pl. ha a felek valamelyikének közvetlen [sic!] hozzátartozója, korábban munkakapcsolatban álltak, stb. Ezekről az okokról az igazgató tájékoztatja a feleket, nincsenek azonban olyan okok, amelyek a közvetítőt/döntőbíró ex lege *kizárnák* az eljárásból.

A szabályzat ugyan nem határozza meg sem a közvetítés, sem a döntőbíráskodás fogalmát, mégis, kísérlet tesz az eljárások céljának, menetének, a közvetítő és a döntőbíró feladatainak pontosítására.¹⁹⁹

Az MKDSZ szerint a közvetítő célja a vitában álló felek közötti bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése, illetve helyreállítsa, a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának javítása, s *nem cél* a felmerülő javaslatok értékelése, az általa jónak vélt megoldás előnyben részesítése.

A szabályzat általános és speciális közvetítői feladatokat különít el. Az *általános* feladatok között a következő tevékenységeket sorolja fel:

1. Áttanulmányozza az addig készült írásos dokumentumokat.

¹⁹⁷ A javasolt technikákat ld. az MKDSZ Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata IV. C) 8. pontjában

¹⁹⁸ Kiss György 2000. 508. o.

¹⁹⁹ Az alábbiakban a közvetítő eljárására helyezük a hangsúlyt, a döntőbíró tevékenységére csak a szükséges mértékben térünk ki.

2. Megállapodik a felekkel az eljárás lefolytatásának alapvető szabályaiban, meghallgatja a felek elvárásait.
3. Külön-külön megbeszélést folytat a vitában álló felekkel.
4. Ezt követően maga számára összegzi a tényeket, rögzíti a kialakult helyzetet, és meghatározza saját teendőit a cél elérése érdekében.
5. A két fél között „ingázva” fenntartja a kapcsolatot, a kommunikációt.
6. Külön-külön felveti a vitás kérdéseket, segíti a probléma értelmezését, megfogalmazza a partner lehetséges ellenérveit és prioritásait, igyekszik eloszlatni a – a rossz tárgyalási, ill. kommunikációs gyakorlat miatt – keletkezett félreértéseket.
7. Amennyiben esélyt lát új megközelítések, ill. javaslatok megfogalmazásával fordulat elérésére, kezdeményezi a közvetlen tárgyalások folytatását.
8. A tárgyalócsoportok vezetőinek (külön-külön) négy szemközti megbeszélésen – a tárgyaláson szerzett tapasztalatai alapján – felhívja a figyelmüket az eredményes tárgyalást akadályozó tényezőkre (a tárgyalócsoportok összetételére, rossz tárgyalási technikákra, új módszereket ajánlhat a sikeresebb megbeszélések érdekében, stb.).
9. Ügyel arra, hogy a felek érezzék: egyenrangú partnernek tekinti őket. Ezért mindkét félre azonos időt, energiát, figyelmet fordít.
10. A nyilvánosság előtt nem a közvetítőnek kell megjelennie, hanem a feleknek. Csak akkor nyilatkozhat a közvetítő a konkrét ügyről a sajtónak, ha erre mindkét fél felkérte, illetve ezzel megbízták. Még ilyen felkérés esetén sem adhat információt a felek közvetítési eljárás során tanúsított magatartásáról, az ügy érdemi részéről, vagy a rendezésre tett javaslatokról, illetve olyasmiről, amivel kapcsolatban a felek bármelyike titoktartást igényel.
11. A közvetlen tárgyalásokon részt vesz – felkérés esetén elnököl – és segít a párbeszéd fenntartásában, egészen a megállapodásig. Felkérésre részt vesz a megállapodás megszövegezésében.²⁰⁰

E feladatok felsorolása lényegében a közvetítés egyes fázisait követi nyomon. Kitűnik belőle, hogy a korábban bemutatott egyéni vitában történő közvetítéssel szemben (ld. e dolgozat harmadik fejezetének 2. pontja alatt leírtakat) kollektív vita rendezésekor a szabályzat a felekkel való külön-külön tartandó megbeszélésekből indul ki. A 11. pontban megfogalmazott lehetőség, amely szerint a közvetítő a közvetlen tárgyalásokon *felkérésre* elnököl, elgondolkodtató. A közvetítő ugyanis felelős az eljárásért, úgy köteles kialakítani annak menetét, hogy a megegyezés létrejöttét legjobb tudása szerint segítse elő. Ennek körében alapvető feladata, hogy ő elnököljön, hiszen a közvetlen tárgyalások levezetőjének kulcsszerepe van a tárgyalás előre haladásában. Ha nem a közvetítő vezeti ezeket a megbeszéléseket, akkor a megelőző 10 pontban felsorolt feladatainak sem tud maradéktalanul eleget tenni. Ráadásul felmerül az a gyakorlati kérdés is, hogy ha nem a közvetítő az elnök, akkor ki vezeti a tárgyalást? A vitában érintett felek helyzetükből adódóan erre nyilvánvalóan nem alkalmasak.

Speciális közvetítői feladatnak tekinti a szabályzat, hogy a közvetítő konkrét vitamegoldási javaslatot dolgoz ki, ha szükséges, akkor szakértő(k) bevonásával. E javaslat nem köti a feleket, szabadon dönthetnek elfogadásáról vagy elvetéséről. A közvetítői

²⁰⁰ MKDSZ Szervezeti, Működési és Eljárési Szabályzata V./B) pont

tevékenység lényege tehát: az adott esetre vonatkozó javaslattétel. Kérdéses azonban a szakértő bevonása. A szabályzat más helyen ugyanis nem rendelkezik a szakértők bevonásának lehetőségéről, annak szabályairól (pl. mely esetben lehet indokolt szakértő igénybe vétele, ki lehet szakértő, összeférhetlenségi, díjazásra vonatkozó szabályok, stb.). Ezt a hiányosságot pótolni kellene.

A közvetítői tevékenység kapcsán nem található rendelkezés arról, hogy a felek helyett képviselők jelen lehetnek-e, eljárhatnak-e. Mivel ezt a szabályzat nem zárja ki, előfordulhat, hogy az egyik fél – akár több – jogi képviselővel jelenik meg, míg a másik nem vesz igénybe képviselőt. Ezzel felbillenhet a felek közötti törekeny egyensúly, ami inkább fokozza a feszültséget, mintsem a megegyezést segíti elő. A közvetítés során való képviselő elvi jellegű szabályait – a felek közötti egyensúly fenntartásának érdekében – szintén érdemes lenne rögzíteni.

A közvetítő díjazása az alábbiak szerint történik: munkája után megbízási díjra, a felmerült és igazolt költségei után költségtérítésre jogosult. Ezek finanszírozása az MKDSZ-t terheli, a megbízási díj viszont legfeljebb nyolc napra jár a következők szerint: az első két napra 20-20 ezer, a második két napra 16-16-ezer, s a fennmaradó négy napra 12-12 ezer Ft illeti meg. Ha tehát a közvetítés 8 napig tart, a közvetítő részére 120 ezer Ft jár. Ha a vita nyolc napon belül nem fejeződik be, a továbbiakban is igénybe vehetik közvetítő közreműködését, de díjazásáról a felek gondoskodnak.²⁰¹ Úgy is lehet fogalmazni, hogy a munkabéke közvetítés segítségével történő fenntartásához az állam nyolcnapi megbízási díj és a szükséges költségek fedezésével járul hozzá.

A szabályzat a közvetítő további működéséért való díjazás mértékéről nem szól, javaslatot sem fogalmaz meg, annak kimunkálását a közvetítő és a felek megállapodására bízta. Félő azonban, hogy ha adott esetben nem tudnak megegyezni, egy ilyen technikai kérdés miatt veszélybe kerülhet a kollektív vita rendezése.

Az MKDSZ szabályzatát illetően a következő kritikai észrevételt kell még megfogalmazni. Sajnos – az Mt-hez hasonlóan – a szabályzat sem különíti el a közvetítést és a döntőbíráskodást, e két, alapjaiban eltérő tevékenységet²⁰². Folyamatosan párhuzamosan használja a két elnevezést és ezzel egy újabb forrást teremt, ami ahelyett, hogy tisztázná, inkább fokozza a zavart a fogalmi elhatárolások terén. A szabályzat például egységesen határozza meg az eljárások célját, ami eleve nem lehet azonos egy konszenzusra törekvő és egy döntéshozatali eljárás esetén. A közvetítő és a döntőbíró általános feladatait is azonosnak tekinti (ld. az előző 11 pontot), holott egyértelmű, hogy eltérő céljából következően a döntőbíráskodásnak egészen más elvei, fázisai, szabályai vannak, mint a közvetítésnek.²⁰³ Szomorú, hogy ezek egy professzionálisan munkaügyi vitamegoldási tevékenységet ellátó szervezet szabályzatában sem különülnek el.

Mindezek után megállapítható, hogy az általános közvetítői/döntőbírói feladatok meghatározásakor a szabályzat végül csak a közvetítés tevékenységére koncentrált, s azokat a

²⁰¹ A döntőbíró díjazása egészen más, az Mt. szabályai alapján történik, vagyis ha a vitában állók másként nem egyeznek meg, a munkáltató fedezi a döntőbíró megbízási díját és költségeit. Ez némi ösztönzést jelent a felek számára, hogy a közvetítői eljárás mellett döntsenek.

²⁰² Mint ahogy sajnos a közvetítők és döntőbírák nevét tartalmazó listáján sem különül el a két tevékenység, és nem derül ki, hogy felkérés esetén ki melyik feladatot látná el.

²⁰³ Ehhez ld. e fejezet II. 2. 2. 4.pontjának második bekezdését.

tennivalókat ismerteti, amelyek az eljárás előkészítésekor és azt követően a közvetítő feladatkörébe tartoznak. A közvetítés és a döntőbíráskodás eljárásának menete is hiányzik a dokumentumból, amit feltétlenül pótolni kell. Külön-külön az egyes eljárásoknak megfelelő részletességgel kellene kidolgozni az elveket, részletszabályokat; s a döntőbíráskodást önálló fejezetben beilleszteni a szabályzatba.

A IV. B) és C) pontok alapján úgy tűnik, hogy a Szabályzat készítői nem számoltak azzal a lehetőséggel, hogy a felek több közvetítőt vagy döntőbírókat (közvetítői vagy döntőbírói testületet) kérjenek fel a vitában való eljárásra.²⁰⁴ Adott esetben éppen ez adhat lendületet ahhoz, hogy a tárgyalások megállapodáshoz vezessenek. A díjazás szabályait ebben az esetben újra kellene gondolni, és két (vagy több) közvetítő együttes tevékenységéről – legalább elvi jelleggel állást kellene foglalni, csakúgy, mint döntőbírói testület esetében. Mivel azonban a két eljárás célját tekintve lényegileg különbözik egymástól, ezeket szintén külön-külön lenne célszerű szabályozni.

A szabályzatban a közvetítés és a döntőbíráskodás fogalmán kívül előfordul még a *békéltetés* kifejezés is, amelynek jelentése szintén nincs pontosan meghatározva.²⁰⁵

Amíg a közvetítés és a döntőbíráskodás kapcsán felfedezhető volt, hogy a szabályzat támaszkodik az Mt. rendelkezéseire, addig a békéltetés terminológia használata homlokegyenest ellentmond ennek, hiszen az Mt. jogviták esetében teszi lehetővé békéltető alkalmazását. Olyan helyzetben, amikor jogszabályi szinten nincs pontos fogalmi elhatárolás és egy szabályzat a gyakorlatra is kiható módon pótolhatná ezt a hiányosságot, ténylegesen fejlesztve a vitamegoldási kultúrát, sajnálatos, hogy ennek nem tud megfelelni.

2. 4. Az MKDSZ működésének értékelése

Az MKDSZ 1996 júliusától 2002-ig tartó működésének értékeléséhez érdemes áttekinteni a tevékenységéről készített alábbi kimutatásokat²⁰⁶. A szervezethez a tevékenysége megkezdését követő hat és fél év alatt összesen 202 megkeresés érkezett. Mivel ez nem olyan jelentős szám, az adatok elemzésekor óvatosan kell bánni a következtetések levonásával. Ezt szem előtt tartva a statisztikákból a következők állapíthatók meg.

A **megkeresések jellegének** áttekintésekor látszik igazán, hogy a felek igen ritkán fordulnak *közösen* a szervezethez (hat és fél év alatt mindössze 19 alkalommal), ezért valóban fontos összekötői feladat hárul az MKDSZ-re, hogy azokban a vitákban, ahol csupán az egyik fél fordult a Szolgálathoz, megnyerje a feleket az eljárásban való részvételre. Ugyanakkor biztató, hogy 12 esetben a munkáltató volt a kezdeményező fél, tehát nemcsak a munkavállalói oldal kereste a Szolgálatot, hanem a munkáltatók is felismerték a külső segítség fontosságát.

A statisztikából az is leszűrhető, hogy az MKDSZ munkaügyi vitákat nyomon követő tevékenysége is számottevő, hiszen 202 esetből 54-ben maga a szervezet kereste meg a feleket és ajánlotta fel segítségét.

²⁰⁴ Ld. még e dolgozat harmadik fejezetének 3. 1. alpontját.

²⁰⁵ „A munkaügyi vita rendezésére felkért személy eljárását [...] az határozza meg, hogy *békéltetésre*, közvetítésre vagy döntőbíráskodásra kérték fel.” IV. C) 15. pont; „A közvetítés és így a *békéltetés* is végződhet...” V. 3. pont

²⁰⁶ A teljes statisztika az MKDSZ titkárságán érhető el.

Figyelmet érdemel, hogy az **ügyek jellegét** tekintve a megkeresések között 42 esetben jogvitával fordultak a szervezethez, amikor bizonyosan nem volt hatásköre eljárni. Ugyanakkor jelzésértékű ez az adat, hiszen az összes megkeresés 20%-át tették ki a jogviták. Talán nem túlzás azt állítani, hogy ez egyfajta munkavállalói és munkáltatói igényt tükröz, hogy bizonyos jogi kérdések megoldásában tanácsra, segítségre van szükségük.

Végül az **intézkedések jellegéből** kitűnik, hogy összesen 52 alkalommal került sor közvetítésre (mindannyiszor eredményesen), 4 esetben döntőbíráskodásra, 21-szer történt tanácsadás, s 46-szor került sor illetékes szervhez való áttételre; vélelmezhetően ez utóbbiak többsége jogvita volt. Nem egészen érthető, hogy a 84 alkalommal történt segítségnyújtás felajánlása pontosan mit takar: történt-e érdemi beavatkozás az MKDSZ részéről, vagy sem.

3. táblázat

Az MKDSZ működéséről

| Megkeresések jellege | 1996. | 1997. | 1998. | 1999. | 2000. | 2001. | 2002. | Össz. |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| MKDSZ kereste a feleket | 2 | 16 | 15 | 9 | 1 | 6 | 5 | 54 |
| Szakszervezet kereste az MKDSZ-t | 1 | 10 | 13 | 8 | 5 | 2 | 7 | 46 |
| Üzemi tanács " | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 0 | 9 |
| Közalkalmazotti tanács " | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| munkavállalói csoport " | 0 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 14 |
| munkavállaló, egyéni " | 4 | 7 | 12 | 6 | 2 | 9 | 5 | 45 |
| munkáltató " | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| munkáltató és szakszervezet közösen | 1 | 3 | 2 | 6 | 4 | 3 | 0 | 19 |
| Összesen | 11 | 42 | 50 | 33 | 19 | 26 | 21 | 202 |

| Ügyek jellege | 1996. | 1997. | 1998. | 1999. | 2000. | 2001. | 2002. | Össz. |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kollektív munkaügyi vita | 6 | 34 | 27 | 27 | 17 | 16 | 15 | 142 |
| ÜT választás | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Jogvita | 4 | 7 | 15 | 4 | 1 | 5 | 6 | 42 |
| Per előtti egyeztetés | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| <i>Egyéb (írásban benyújtott):</i> | | | | | | | | |
| Tulajdonosok közötti vita | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Tanácsot kért | 0 | 1 | 10 | 2 | 1 | 0 | 0 | 14 |
| Tulajdonlási kérdés | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Nyugdíj megállapítás | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

| Intézkedések jellege | 1996. | 1997. | 1998. | 1999. | 2000. | 2001. | 2002. | Össz. |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| segítség felajánlása | 4 | 28 | 19 | 13 | 5 | 9 | 6 | 84 |
| átirányítás illetékeshez | 5 | 6 | 16 | 5 | 2 | 9 | 3 | 46 |
| per előtti egyeztetés | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| tanácsadás/alkalom | 0 | 2 | 6 | 2 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| közvetítő felkérése/alkalom | 2 | 10 | 9 | 11 | 6 | 5 | 9 | 52 |
| döntőbíró felkérése/alkalom | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 4 |

Az összeállítás Kántor Rajmund, az MKDSZ titkára statisztikája nyomán készült, MKDSZ 2003.

A statisztikai adatok végül magukért beszélnek, hiszen a (jogvitákat leszámítva) érkezett 160 megkeresés hat és fél éves működés során csekély eredménynek számít. Az MKDSZ-t az ÉT hozta létre a Kormány jóváhagyásával, tehát elvileg a szociális partnerek legmagasabb szintű egyetértésével történt. A vállalati szinten kollektív szerződést kötő alanyok viszont nem élnek az MKDSZ-hez fordulás lehetőségével. Jogosan fogalmazható meg a kérdés, hogy mi az oka a megkeresések elmaradásának.

Ennek egyik magyarázatát többen a szervezet ismertségének hiányában látják. 2002-ben egy 150 vállalat megkérdezésével történt reprezentatív felmérés vizsgálta az MKDSZ ismertségét. Az eredmények azt mutatták, hogy a Szolgálat ismertsége kielégítőnek mondható, és – bár az információs tevékenység folytatására továbbra is szükség van, – elsősorban nem az ismertség hiánya okolható az érdeklődés alacsony fokáért.²⁰⁷ Konkrét, adatok, statisztikák hiányában erre vonatkozóan inkább feltételezéseket lehet megfogalmazni. Ezek egyik része a Szolgálat működésével lehet összefüggésben, másik része külső, eleve adott tényekből indul ki.

Előfordulhat, hogy az MKDSZ jelenlegi szervezete, működése, a közvetítők és döntőbírák listára való kiválasztásának gyakorlata kérdőjelezi meg a felek számára annak hatékonyságát (ld. a fentebb kifejtetteket).

A külső okok a szociális partnerek jelenlegi helyzetéből, kapcsolatából adódhatnak. Szerepe lehet annak, hogy hazánkban még nem eléggé érett a szociális partnerek kapcsolata. Ez a megállapítás arra utal, hogy az utóbbi időben olyan kihívásokkal kell a munkajog szereplőinek szembenézni, ami inkább az együttműködő magatartás felé kellene, hogy ösztönözze a feleket, mint az egymás hátrányára való tértnyerésre. (A dolgozat utolsó fejezete részletesebben tér ki erre.)

A szociális partnerek kapcsolatának előbb említett változása a kollektív tárgyalások minden szintjére ki kellene, hogy hasson, az országos tárgyalásoktól kezdve az ágazati szinten át a helyi (üzemi) szintű tárgyalásokig.

Azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy Magyarországon az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény hatályba lépése óta eltelt idő talán kevés ahhoz, hogy a szociális partnerek újraalakulása, magatartása és egymással (és a Kormánnyal) való kapcsolata minden szinten stabilá válhasson. Ez pedig lényegében előfeltétele egy széles körben elterjedt vitamegoldási kultúra kialakulásának, így a közvetítés útján történő vitarendezés igényének. Ezek az okok játszhatnak közre abban, hogy hiányzik a kollektív vitában álló felek bizalma külső segítség igénybevétele iránt.

A Szolgálattal kapcsolatban megfogalmazták annak szükségét, hogy hatásköre terjedjen ki a jogvitákban történő eljárásra is. Ez a megkeresések számának növekedésével igazolná a Szolgálat szerepét. Bármennyire is számottevőnek mutatkozik – az MKDSZ statisztikai alapján – a jogvitákban történő eljárásra való igény, véleményem szerint elhamarkodott lépés lett volna az MKDSZ-nek az összes jogvita rendezésére hatáskört adni. Ennek oka igen

²⁰⁷ A válaszadók 92%-a nyilatkozott úgy, hogy hallott már a Szolgálatról; 63% tudja, hogy létezik egy lista, 41% pedig lényegében ismeri az MKDSZ eljárását. Ugyanakkor csupán a válaszadók 25%-a nyilatkozta azt, hogy tudja, hogy szükség esetén hogyan érje el az MKDSZ-t. A kutatásról és eredményeiről ld. Táncsics Zita: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat ismertsége* Munkaügyi Szemle 2002/7-8. 8-9. o.; Táncsics Zita: *Szakedolgozat* Pécsi Tudományegyetem GTK 2002

egyszerű: a rendszerváltás alapjaiban érintette a munkajog alanyainak teljes kapcsolatrendszerét, és idő kell ahhoz, hogy ezek – mind az individuális, mind a kollektív alanyok – fokozatosan alkalmazkodjanak az új jogszabályok és a tőkés gazdasági rendszer által teremtett állapotokhoz. Ez a jogalkotó részéről bizonyos fokig ösztönözhető lenne (pl. ágazati kollektív szerződések előmozdítása), de amíg ez nem történik meg, a stabilizáció és a jogbiztonság lényeges elemét jelenti, hogy az egyéni munkaügyi jogviták elbírálása bírósági hatáskörben maradjon. Az elképzelhető lenne, hogy a Szolgálatot kollektív jogviták esetében is bevonják valamilyen módon, de a bírósági út lehetőségét természetesen ebben az esetben is mindvégig biztosítani kell. Az MKDSZ-t jelenlegi szervezete, működése és eljárása azonban nem teszi alkalmassá arra, hogy jogviták esetén eljárjon.

A jogvitákban történő eljárásnál sokkal fontosabb lenne az egyes vitamegoldási formák megismertetése, a konfliktusrendezési gyakorlat terjesztésének megszervezése független szakemberek bevonásával. Tárgyalási ismereteiket a felek hiányosnak tartják, és sokan jelezték, hogy szívesen részt vennének olyan képzésen, ami ezt a hiányosságot pótolná.²⁰⁸ Egy eredményes képzés után a felek – megszerzett tudásuknak köszönhetően is – könnyebben fel tudnák mérni, hogy mikor van szükség egy vitában külső személy bevonására, és a képző személlyel való kapcsolat miatt várhatóan nagyobb bizalommal fordulnának az őt kiküldő Szolgálathoz is.

Fontos lenne továbbá, hogy – nyugat-európai mintára – a Szolgálat nyomon kövesse a kollektív munkajog szereplőit érintő folyamatokat, világgazdasági változásokat, trendeket, elemezze ezek hazai szereplőket érintő hatásait, s erről gyakorlatias jelleggel, folyamatosan informálja a feleket. Feladatai között elképzelhető lenne a felek közötti viták rendezésére vonatkozó minta kollektív szerződéses rendelkezések, záradékok, az Mt. 109.§-a szerinti hátrányos jogkövetkezmény esetére meghatározott lehetséges eljárások kidolgozása is. Mindez egy tudományos-kutató jellegű, ugyanakkor gyakorlati megközelítést igénylő profilbővülés lenne, tájékoztató tevékenységgel kiegészítve, s ha ezeket hatékonyan, függetlenül és objektíven el tudná látni, sokat tehet a szociális partnerek kapcsolatának javításáért. Mindez nyilvánvalóan a Szolgálat jelenlegi szervezetének átalakításával képzelhető el.

A tanácsadásnak az eddigieknél lényegesen nagyobb volumenű felvállalása jelenthet utat a Szolgálat aktívabb szerepvállalására.

3. A 2002. évi LV. törvény a közvetítésről

A következő – és témánk szempontjából időrendben az utolsó, – a munkaügyi viták rendezésére is kiható szabályozás a közvetítés törvénybe iktatásával következett be. A közvetítésről szóló törvény a munkaügyi viták megoldása szempontjából azért jelentős, mert az Mt-n kívül szabályozott megoldási lehetőséget kínál a munkaügyi *jogviták* rendezésére.

²⁰⁸ Táncsics Zita i.m. szakdolgozat 48. o.

E dolgozat keretei között először röviden bemutatjuk a jogszabály főbb rendelkezéseit, annak I. (Általános rendelkezések) és IV. fejezetére (A közvetítői eljárás)²⁰⁹ helyezve hangsúlyt, és ezt követően térünk ki annak elemzésére, értékelésére.

3. 1. A közvetítésről szóló önálló törvényi szabályozás

A 2003. március 17-től hatályos szabályozás célja, hogy elősegítse a természetes személyek személyi és vagyoni jogaival kapcsolatban felmerült azon *polgári jogviták* rendezését, amelyekben a felek rendelkezési jogát törvény nem korlátozza.

Viszont nem tartozik a törvény hatálya alá a külön törvényben szabályozott más közvetítői vagy békéltetői eljárás, továbbá a választott bírósági eljárás során lefolytatott közvetítés²¹⁰. A törvény által meghatározott „más közvetítői vagy békéltetői eljárás” körébe tartozik – egyebek között – az Mt. 199/A.§-ában szereplő békéltetés. (A 195.§-ban lévő közvetítés azért nem tartozik ebbe a körbe, mert az eleve érdekviták, nem pedig jogviták rendezésére szolgáló jogintézmény.) Vál bír tv szám, eügyi kv, fogyvéd tv

A közvetítésről szóló törvényt szintén nem lehet alkalmazni a Pp. bizonyos fejezetei alá tartozó ügyekben,²¹¹ illetve korlátozottan lehet csak alkalmazni a XV. fejezetre vonatkozóan.

A különleges eljárások közül a XIX. fejezetbe tartozó fizetési meghagyásos eljárást, valamint a Pp. XXIII. fejezetébe tartozó munkaügyi pereket a törvény nem zárja ki a közvetítésről szóló törvény hatálya alól. Vagyis olyan munkaügyi jogviták esetén, ahol nem történik békéltetés (amire a felek előzetes vagy kollektív szerződésben történő megállapodása alapján kerülhet sor), közvetítésnek lehet helye, egyéni és kollektív jogvitákban is.

A tárgyi hatály értelmezése kapcsán tehát megállapíthatjuk, hogy a 2002. évi LV. tv. a munkaügyi viták közül az egyéni jogviták, valamint a kollektív jogviták meghatározott körében teszi lehetővé közvetítés alkalmazását, érdekvitákban az *Mt-ben szabályozott közvetítés* esetén nem alkalmazható.

A törvény a következőképpen fogalmazza meg a közvetítés fogalmát: olyan sajátos permegelőző, konfliktuskezelő, vitarendező eljárás, amelynek célja a vitában érdekelt felek kölcsönös megegyezése alapján a vitában nem érintett, harmadik személy bevonása mellett a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása. A jogszabály ezt követően úgy határozza meg a közvetítő feladatát, hogy a tevékenysége ellátása során pártatlanul, lelkiismeretesen, legjobb tudása szerint kell közreműködni a felek közötti vitát lezáró megállapodás létrehozásában.

²⁰⁹ A jogszabály Magyar Közlönyben kihirdetett szövegében két IV. számmal jelölt fejezet található. Ezek közül az első kerül a dolgozatban részletesebben bemutatásra.

²¹⁰ A választott bíróságról szóló tv. nem szabályoz közvetítést. Ha a választott bírósági eljárásba beépül egy olyan eljárás, ami a felek megegyezését törekszik elérni, azt már nem választott bíróságnak hívják, hanem egy kombinált eljárás lesz. Sajnálatos a törvény fogalmi pontatlansága, ami nem tud az egyes alternatív vitamegoldási eljárások, eljárástípusok között különbséget tenni. Nyilvánvaló, hogy az egyes fogalmak pontos meghatározása elengedhetetlen a jogi szabályozásban, és közvetlenül is kihat az alternatív vitamegoldási módszerek elterjedésére.

²¹¹ Ezek a következők: XVI. fejezet Apaság és származás megállapítása iránti egyéb perek, XVII. fejezet A szülői felügyelet megszüntetése, XVIII. fejezet Gondnokság alá helyezés, XX. fejezet Közigazgatási perek, XXI. fejezet A sajtó helyreigazítási eljárás, XXIV. fejezet Alkotmányjogi panasz alapján alkotmányellenesség nyilvánított jogszabályok konkrét esetben történő alkalmazásának visszamenőleges kizárására induló eljárás, XXV. fejezet Végrehajtási perek.

A közvetítőt (természetes vagy jogi személyt) a felek írásban kérik fel a tevékenység ellátására, amelynek tartalmi elemeit is meghatározza a törvény. Ezután következnek az *összeférhetetlenségre*, valamint a *titoktartásra* vonatkozó szabályok. Az *összeférhetetlenséget* szabályozó rendelkezések szerint közvetítő nem járhat el, ha valamelyik felet képviseli, a felek bármelyikének hozzátartozója (Ptk. szerint), ha az őt foglalkoztató jogi személy a felek bármelyikével összefonódásban lévő szervezet (Ptk. 685/B.§), ha a felek bármelyikével munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, továbbá tagsági viszonyban áll, vagy ha az ügyben egyébként érdekelt, elfogult. A közvetítő arról a tényről is köteles tájékoztatni a feleket, ha a felkérést megelőző öt éven belül a felek bármelyikét képviselte, vagy bármelyik féllel munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, illetve tagsági viszonyban állt. Ha másként nem állapodnak meg, az ügyben a közvetítő nem járhat el.

Ellenkező tartalmú megállapodás hiányában nem járhat el a közvetítő, a felek képviselője, illetve aki választott bíróként, valamelyik fél képviselőjeként vagy szakértőként vett részt az eljárásban.

Titoktartási kötelezettség terheli a közvetítőt minden olyan tényre, adatra vonatkozóan, amelyről a közvetítői tevékenységével összefüggésben szerzett tudomást. E kötelezettség a közvetítői tevékenység megszűnése után is fennáll. E szabály érvényesülését hivatott szolgálni a megfelelő Pp. módosítás is, amely kimondja, hogy bírósági eljárás során a jogvitával érintett ügyben lefolytatott közvetítői eljárásban eljáró közvetítő megtagadhatja a tanúvallomás megtételét.

A közvetítőt tevékenysége ellátásáért díjazás illeti meg, amelynek összegében a közvetítő és a felek szabadon állapodnak meg. A díjazáson felül a közvetítő igényt tarthat felmerült és szükséges költségei megtérítésére is.

A közvetítői eljárás megindítása előtt a közvetítő meghívja a feleket az első közvetítői megbeszélésre, és tájékoztatja őket a képviselet lehetőségéről: a feleket meghatalmazás alapján nagykorú, cselekvőképes személy vagy jogi képviselő képviselheti. Az első közvetítői megbeszéléseken és a megállapodás megkötésekor és aláírásakor a feleknek együttesen, személyesen kell megjelenniük. Személyes megjelenés hiányában a közvetítő az eljárást nem indíthatja meg. Az első megbeszéléseken a közvetítő tájékoztatja a feleket azokról az alapvető körülményekről, amelyekkel a feleknek tisztában kell lenniük ahhoz, hogy az eljárásban való részvételről nyilatkozni tudjanak. Ezek a körülmények a következők:

- a) a közvetítés alapelvei, a közvetítői megbeszélés főbb szakaszai;
- b) a hatékony megegyezési lehetőségek feltárásához vezető folyamat;
- c) az eljárás költségei;
- d) a közvetítőt és az eljárásba szükség szerint bevont szakértőt terhelő titoktartási kötelezettség;
- e) lehetőség van arra, hogy a felek a személyüket terhelő titoktartási kötelezettségről megállapodjanak;
- f) az ügyben eljáró közvetítő csak az ügghöz kapcsolódó joganyagot, szakmai tényeket ismertetheti;

- g) lehetőség van arra, hogy a közvetítés során a felekkel külön-külön tartson megbeszéléseket, és az így az egyik féltől kapott információkat a másik féllel is megoszthatja – eltérő megállapodás hiányában;
- h) ha jogtanácsos, ügyvéd vagy közjegyző vesz részt közvetítőként az eljárásban, akkor az eljárás során létrejött, írásba foglalt megállapodás alapján joghatás kiváltására alkalmas okiratot nem készíthet és a közvetítő jogtanácsosként vagy ügyvédként annak ellenjegyzésére sem jogosult.

Az első közvetítői megbeszélésen a felek aláírják a közvetítésről szóló megállapodást, amiben részletesen rendelkeznek a költségek, díjak kifizetésének módjáról, és az általuk szükségesnek tartott egyéb kérdésekről. Ha másként nem állapodnak meg, a saját oldalukon felmerülő költségeket maguk fizetik, a közvetítői díjat pedig egyenlő arányban.

Az érdemi eljárásban a közvetítő részletesen meghallgatja a feleket, és biztosítania kell, hogy egyenlő elbánásban részesüljenek. Fő szabályként a feleknek az összes többi megbeszélésen is személyesen kell jelen lenni. Az eljárás lefolytatható a felek együttes jelenlétében, de megállapodás alapján külön-külön is.

Szükség szerint a felek egyetértésével szakértő is részt vehet az eljárásban. A szakértőre ugyanazok az összeférhetetlenségi és titoktartási szabályok vonatkoznak, mint a közvetítőre. Lehetőség van arra, hogy a közvetítő a felek kérésére a vitás ügy körülményeiről tudomással bíró más személyeket is meghallgasson.

A közvetítői eljárás befejeződik,

1. ha a felek megállapodnak és aláírják az erről szóló dokumentumot;
2. ha az egyik fél közli a másik féllel és a közvetítővel, hogy az eljárást befejezettek tekinteti;
3. amikor a két fél egybehangzóan kéri a közvetítőtől az eljárás befejezését;
4. vagy ha az eljárás megindításától számított négy hónap eltelt (objektív határidő).

Ha megállapodás jön létre a felek között, ez nem érinti a feleknek azt a jogát, hogy a vitás ügyben igényüket bírósági vagy választott bírósági eljárás keretében érvényesítsék. Azonban – eltérő törvényi rendelkezés vagy megállapodás hiányában – a közvetítői eljárás befejezését követő bírósági vagy választott bírósági eljárásban a felek nem hivatkozhatnak a másik fél által, a vita lehetséges megoldásával összefüggésben a közvetítői eljárásban kifejtett álláspontra, javaslatra és a másik félnek a közvetítői eljárásban tett elismerő, illetve joglemondó nyilatkozatára.

A megállapodás utáni pereskedéstől a jogalkotó azzal kívánja visszatartani feleket, hogy ha a megállapodás ellenére a megállapodást kötő felek bármelyike az eredeti jogvita tárgyában a bírósághoz fordul, a per eldöntésére tekintet nélkül kötelezhető a perben felmerült valamennyi költség megfizetésére.

Ha viszont a felperes kizárólag a megállapodásban foglaltak iránt, annak nem teljesítése miatt indít pert, a perköltségviselés általános szabályai irányadóak.

A közvetítés befejeződésével a közvetítő elszámol a felekkel.

A közvetítésről szóló törvény II. és III. fejezete A közvetítő működésének, ill. A közvetítői tevékenység ellenőrzésének szabályait tartalmazzák. E szabályok főként

adminisztratív jellegűek, ezért ismertetésükre – és a következő alpontban elemzésükre – csak a szükséges mértékben térünk ki.

A közvetítőkről és a közvetítőket foglalkoztató gazdasági társaságokról az Igazságügyi Minisztérium (IM) vezet névjegyzéket. Az a természetes személy vehető fel a névjegyzékbe, aki felsőfokú végzettséggel és annak megfelelő legalább öt éves igazolt szakmai gyakorlattal rendelkezik, büntetlen előéletű és cselekvőképes. A törvény felsorolja azokat az adatokat, amelyeket a névjegyzék tartalmaz, ill. hogy ezek közül melyek hozhatók nyilvánosságra.

A közvetítői működés ellenőrzése kapcsán meg kell említeni, hogy a közvetítők ellenőrzésére az IM jogosult, s ez történhet hivatalból vagy az eljárásban érintettek kezdeményezése alapján. A vizsgálatot egy, az IM által kijelölt vizsgálóbiztos végzi, aki az ügyet – befejezését követően – az igazságügy-miniszternek terjeszti elő. Ha nem állapítanak meg kötelezettségzegést, az igazságügy-miniszter megszünteti az eljárást. Ha megállapítható, hogy a közvetítő megszegte törvényi kötelezettségeit, a miniszter figyelmezteti azok betartására. Ha pedig az eljárásból megállapítható, hogy a közvetítő súlyosan vagy ismételten megszegte kötelezettségeit, a miniszter töröli a névjegyzékből.

Ez a határozat bíróság előtt megtámadható.

3. 2. A közvetítésről szóló törvénnyel szemben megfogalmazott kritikai észrevételek

Az eljárás szabályai lényegében összhangban vannak a közvetítés céljaként megfogalmazott igényekkel, de van egy-két olyan szabályozási hiányosság, amely részint elméleti, részint gyakorlati problémákat vet fel.

1. Az első ilyen az *alapelvek meghatározása*. A törvényben két alapvető jellegű meghatározás található: az *összeférhetetlenségre*, illetve a *titoktartási kötelezettségre* vonatkozóan. Hiányzik azonban a többi elv deklarációja, amelyek egyrészt garanciális jellegű, az eljárást és annak szereplőit védő rendelkezések, így a közvetítő pártatlan magatartásán túl a semleges magatartás, illetve a felekkel szembeni egyenlő elbánás elvének kimondása, a felek jóhiszemű részvételének elve; másrészt kifejezetten a közvetítésre vonatkoznak, pl. a nyilvánosság kizárásának elve, ami alapján el lehet határolni más jogvita megoldására irányuló módszerektől. Ezeket szükséges lenne felülvizsgálni, és pótolni a törvényben az egységes értelmezés érdekében.

2. A következő hiányosság az *összeférhetetlenségre* vonatkozó rendelkezések között merül fel. Sem a közvetítésről szóló törvény, sem a Pp. *nem zárja ki bíróként* a bírósági eljárásból azt a személyt, *aki a jogvitában, mint közvetítő* (mint a felek képviselője vagy mint szakértő) *részt vett*. Mivel a közvetítő (illetve közvetítés során képviselő vagy szakértő) az eljárásban más jellegű információk birtokába kerülhet, mint bíróként a peres eljárásban, - amely ily módon befolyásolhatja pártatlanságát, - azt a személyt, aki ugyanabban az eljárásban közvetítőként járt el, ki kellene zárni a bíróként történő eljárásból. (E változtatás indokai lényegében megegyeznek a korábban, az 1. 2. 1. alpontban, a békéltetés kapcsán kifejtettekkel.)

3. Szintén az *összeférhetetlenség*nél maradván – a 25.§ (2) bekezdésében a törvény olyan szabályt állapít meg, amivel megpróbálja kiküszöbölni, hogy olyan közvetítő járjon el az eljárásban, aki potenciálisan elfogult lehet. Ezt a már ismertetett módon azzal teszi, hogy

tájékoztatási kötelezettséget ró a közvetítőre, ha a felkérést megelőző öt éven belül a felek bármelyikét képviselte, vagy bármelyik féllel munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, illetve tagsági viszonyban állt. Eltérő megállapodás hiányában a közvetítő nem járhat el. Az életviszonyok nem szűkíthetők le csupán ezekre az esetekre, amelyek elfogultságra adhatnak okot. Ezért indokolt lenne azzal kiegészíteni a szabályozást, hogy *minden olyan ésszerű körülményről* köteles a feleknek tájékoztatást adni, *ami befolyásolhatja a pártatlanságát*.

4. A közvetítő *titoktartására* vonatkozóan fel kell hívni a figyelmet arra, hogy vannak olyan *élethelyzetek, amelyek megkívánják a titoktartási kötelezettség feloldását*, amelyeket azonban a törvény nem tartalmaz. Ilyen lehet, pl. ha a megbeszélés során bizonyos bűncselekmények elkövetésének alapos gyanúja merül fel, bűncselekmény előkészítése történik, vagy bűncselekmény elkövetésére történik felhívás, stb.²¹² Ha a törvény lehetővé teszi, hogy bármilyen felsőfokú végzettség birtokában lévő személy közvetítői feladatokat láthasson el, akkor a jogalkotónak mérlegelni kell az erre vonatkozó szabályok meghatározását is. A kiegészítés fontos lenne mind a felek, mind a közvetítő személyének (és az eljárás egésze) védelme szempontjából is. Igaz ez abban az esetben is, ha pl. ügyvéd jár el közvetítőként, hiszen akkor más eljárási és egyéb szabályok vonatkoznak rá, a két tevékenységet pedig világosan szét kell választani. Ez utóbbira egyébként a törvény is utal.

5. A *titoktartási kötelezettségnél* maradván 32.§ (4) bekezdésében a törvény lehetővé teszi, hogy ha külön-külön megbeszélések formájában zajlik a közvetítés, akkor a közvetítő az egyik féltől kapott tájékoztatást közölheti a másik féllel, kivéve, ha a tájékoztatást adó fél ezt kizárja. Véleményem szerint a felek védelme érdekében egy *fordított szabályozás lenne kívánatos*, amely szerint *a közvetítő nem közölhet a másik féllel semmilyen információt, kivéve azokat, amelyekre nézve a tájékoztatást adó kifejezett felhatalmazást adott*. Az eljárás bizalmi jellege is ezt a szabályozási irányt kívánná meg, hiszen adott esetben lehetséges, hogy a tájékoztatást adó fél nem tudná, hogy abból, amit ő a közvetítő tudomására hozott, ő pontosan mit mondott el a másik félnek. Ez egy olyan bizonytalansági tényezőt visz az eljárásba, ami negatívan befolyásolhatja a közvetítés iránti bizalmat, és így hatást gyakorolhat annak elterjedésére.

6. A következő hiányosság a törvényben *az eljárás befejezéséhez* kapcsolódik. A törvényben felsorolt négy eset között ugyanis nem szerepel az a lehetőség, hogy maga a közvetítő tekinti az eljárást befejezettnek. Előfordulhat olyan helyzet, amikor az eljárás közben derül fény olyan tényre vagy körülményre, amelyet felismerve *a közvetítő nem kíván abban a továbbiakban részt venni*. Ilyen lehet, pl. ha számára kiderül, hogy az egyik fél nyilvánvalóan rosszhiszeműen vesz részt az eljárásban. A közvetítőnek nincsenek, és az eljárás természetéből adódóan nem is lehetnek olyan eszközei, mint a bírónak, amellyel szankcionálhatná a rosszhiszemű részvételt, ezért kellene mindenképpen lehetővé tenni, hogy a közvetítő elállhasson a megbeszélés további folytatásától.

7. A következő probléma *a jogvita közvetítés utáni peresíthetőségével* függ össze. A jogalkotó a törvény preambulumban kimondja, hogy a jogszabály megalkotása a polgári jogviták bíróságon kívüli rendezésének elősegítését célozza. A felek tehát önrendelkezési

²¹² Ezt a kérdéskört igen részletesen szabályozza pl. a Uniform Mediation Act, ami az Amerikai Egyesült Államokban szövetségi szinten állapítja meg a közvetítésre vonatkozó szabályokat.

jogukkal élve – önkéntesen – vállalhatják azt, hogy közvetítés útján rendezik a közöttük fennálló jogvitát. Azonban a jogszabály lehetőséget biztosít arra, hogy a felek akkor is kikényszeríthessék *eredeti* követelésüket a bíróság előtt, ha közvetítés útján már létrejött köztük a megállapodás. (Igaz, ezt azzal próbálja elhárítani a jogalkotó, hogy a felperes pernyertesség esetén is kötelezhető az összes költség viselésére.) Ezzel a szabályozással nem értek egyet. Igaz, hogy az Alkotmány biztosítja a bíróság előtti eljárásról való jogot, ami választási lehetőségként a közvetítési eljárás mellett, azzal párhuzamosan is létezik: a bírósági eljárást fel lehet függeszteni, ugyanakkor a közvetítés folyamán bármelyik fél befejezettnek tekintheti az közvetítést, és bírósági eljárást kezdeményezhet vagy azt folytathatja, ha a felek közvetítés útján történő vitarendezést kívánják igénybe venni.

De ha egyszer a közvetítői fórum előtt megállapodással befejeződött az eljárás, vagyis a vitás kérdésben a felek konszenzusra jutottak, amit írásba foglaltak, fő szabályként nem indokolt az eredeti követelés peresíthetővé tétele. Ha ezt követően mégis bíróság előtti igényérvényesítésre kerül sor, az véleményem szerint sértené a polgári eljárásjog jóhiszeműségének alapelvét.²¹³

A közvetítői eljárásnak éppen az a jelentősége, hogy választási lehetőséget ad, amelyet még az eljárás folyamán is – bármely oknál fogva – elvethetnek a felek. De ha megszületett a megállapodás, akkor ki kell váltania azt a joghatást, amire a felek szándéka kiterjedt. Ezért a felek megegyezését egy olyan új szerződésként kellene értelmezni, amely módosítja az eredeti követelést, s csak a közvetítés során létrejött megállapodást kellene bírósági úton kikényszeríthetővé tenni.

8. A legszembetűnőbb rendelkezés *a közvetítők nyilvántartásával összefüggésben, hogy minisztériumi felügyelet alatt áll a névjegyzék vezetése*. A jövőben mindenképpen megfontolásra érdemes egy olyan *független*, a szakmai kamarákhoz hasonló *intézmény létrehozása*, amely a maga alkotta szabályok alapján látná el mindazokat a közvetítéssel kapcsolatos feladatokat, amelyek jelenleg az IM hatáskörébe tartoznak. A közvetítői tevékenység nyilvánvalóan bizalmi viszonyt tételez fel a közvetítő és az ügyfelek között. Hiba lenne ezért a fenti tevékenységek ellátását egy olyan szerv hatáskörében, közvetlen miniszteri (politikai) döntésnek kitéve hagyni, ami nem garantálhat független működést. Az intézmény létrehozása azért is előnyös lenne, mert a közvetítőket szakmai alapon összefogva egy erős szövetség, érdekképviselőt jönne létre, ami hatékony működése esetén feltétlenül kedvezne a tevékenység pozitív megítélésének.

9. Az előző pontban kifejtett nyilvántartási gyakorlathoz kapcsolható *a közvetítői tevékenység ellenőrzésének szabálya*. A közvetlen minisztériumi ellenőrzés teljes egészében megkérdőjelezi a közvetítői tevékenység függetlenségét, felmerülhet esetleges utasításuk veszélye. A szakmai szervezet felállítása ennek elkerülése végett is kívánatos lenne, mert a megfelelő etikai és más eljárási szabályok rögzítése után közvetítőként tevékenykedő személyek folytathatják le a szükséges eljárást, ha valamely más közvetítővel szemben panasz merül fel.²¹⁴

²¹³ Az érvénytelenség szabályait természetesen e megállapodás kapcsán is feltétlenül alkalmazni kell. Pl. ha a közvetítő eljárása során megsértette a rá vonatkozó szabályokat, és ez kihatott a megállapodás tartalmára.

²¹⁴ Csak a munkaügyi közvetítőkre vonatkozóan ld. Kiss György – László Gyula i.m. 45. o.

10. A törvényjavaslatához képest az elfogadott törvényben található egy lényeges módosítás a *közvetítők képzésére* vonatkozóan. A törvényjavaslatban ugyanis az szerepelt, hogy a közvetítőként történő bejegyzéshez szükséges egy tanfolyam elvégzése, s a képesítés követelményeit, megszerzésének módját az igazságügyi miniszter az oktatási miniszterrel egyetértésben hivatott meghatározni. A törvényjavaslat továbbá tartalmazta azt is, hogy meghatározott időszakonként a közvetítők továbbképzésen kötelesek részt venni.

A célirányos képzés elvégzésének kötelezettsége egy nagyon fontos törvényi előírás, garancia lett volna, ami sajnálatos módon hiányzik a végül elfogadott jogszabályból. A közvetítés ugyani olyan speciális ismereteket igényel, amelyeket a leendő közvetítők számára szervezett képzés keretei között lenne indokolt oktatni. Ezen túlmenően azt a gyakorlati kérdést is felveti a képzésre vonatkozó szabály eltörlése, hogy hogyan tesz eleget a közvetítő törvényi kötelezettségeinek, amikor a 30.§ a) és b) pontja szerint az első megbeszélésen az eljárás alapelveit kell a feleknek bemutatni és rá kell mutatni a hatékony megegyezési lehetőségek feltárásához vezető folyamatra? Hogyan valósítja meg az egyenlő elbánást (32.§), ha ezekről előzetesen sem elméleti, sem gyakorlati ismerete nincsen?

Nagyon fontos lenne egy képző intézmény felállítása, (vagy decentralizált módon a jelenlegi felsőoktatási intézmények profilbővítése) ahol magas szinten képzett, akár külföldi oktatóktól kapnának képzést a tanfolyamot elvégzők. A közvetítői tevékenység olyan szakma, amely több tudományterület metszsvonalában helyezkedik el. A közvetítés az eljáráshoz közvetlenül kapcsolódó ismeretanyagon kívül pszichológiai, jogi, szervezési, tárgyalási; munkaügyi közvetítés esetén közgazdaságtani, illetve az adott iparágra, tevékenységi területre vonatkozó elméleti és gyakorlati ismereteket igényel. Ezek együttesen, célirányosan jelenleg egyetlen oktatási intézmény egy szakján belül sem elérhetők.

Alapvető azonban, hogy a közvetítői képzésben oktatók mindegyike vagy maga is jelentős tapasztalattal rendelkező gyakorló közvetítő legyen²¹⁵, vagy pontos ismeretei legyenek az eljárásról. Ennek a kívánalomnak jelenleg kevésbé felelnek meg a hazai szakemberek, hiszen nem olyan régóta ismert az eljárás, hogy megfelelő számú képzett közvetítőt lehetne toborozni egy intézmény felállításához. Ezért lenne fontos külföldi szakértők bevonása, lehetőleg olyan országokból, amelyek már jelentős hagyománnyal rendelkeznek ezen a területen.

Ezen túl, mivel a közvetítésnek is különböző elméleti megközelítései léteznek,²¹⁶ egy intézmény felvállalhatná az eltérő áramlatok bemutatását, s egy egységes szemlélet kialakítását, illetve etikai sztenderdek átadását. Ellenkező esetben a közvetítői képzettség nélküli gyakorló szakemberek eltérő módon értelmeznék az eljárás adta kereteket és lehetőségeket, amely – egy rugalmas eljárásról lévén szó – az ügyfelek szempontjából igen sok veszélyt hordoz magában.

A törvény a képzési kötelezettség előírását elmulasztotta, talán azért, hogy pusztán a képzettség megszerzésének hiánya vagy nehézsége ne akadályozza az eljárás terjedését. Azonban ez a hiányosság azt a veszélyt hordozza magában, mint már fentebb említettük, hogy olyan gyakorlat terjedhet el, ami nem biztosít egységes, vagy közel egységes színvonalat.

²¹⁵ Közvetítők esetében szerencsés az a körülmény, hogy ezt a tevékenységet általában nem főállásban töltik be, hanem egy választott szakterület mellett folytatják.

²¹⁶ Ld. a dolgozat második fejezetének 2. 3. alpontjában, illetve 5. pontjában leírtakat.

Ennek következtében a közvetítés megítélése nem biztos, hogy kedvező fogadtatásra talál az ügyfelek részéről, ami bizalmatlanságot ébreszthet az eljárás iránt.

Egy minőségi képzésen alapuló bizonyítvány birtokában történő közvetítői tevékenység garanciát jelentene az eljárás színvonalára, míg a jelenlegi állapot kevésbé kedvez a szakmai minőséget előtérbe helyező és annak fenntartását igénylő közvetítőknek. A hatályos törvény mindössze annyit ír elő, hogy a hatályba lépését követő két év elteltével egy jelentést kell a Kormánynak az Országgyűléshez benyújtani, amely a közvetítői működés gyakorlati tapasztalatairól, bevezetésének hatásairól és a közvetítői tanfolyam szükségességéről készült hatástanulmány megállapításait tartalmazza.

Végül kiemelendő a törvény szabályozásában az a kétségekívül pozitív vonás, hogy nemcsak a jogi végzettségűek számára teszi lehetővé e tevékenység folytatását. Így lehetővé válik, hogy szakértő közvetítők is dolgozhassanak ezen a területen, vagyis pl. egy építkezéssel kapcsolatban felmerült ügyben egy szakképzett mérnök folytathassa le közvetítőként az eljárást. Különösen felértékelődik ez a lehetőség abban az esetben, ha több közvetítő vesz részt az eljárásban, és mindegyik hozzá tudja adni a saját szakmaiságának megfelelő értéket.

A közvetítésről szóló törvény megjelenése önmagában előremutató lépésként értékelhető, ugyanakkor olyan hiányosságai vannak, amelyek összességében rendkívül meggondolandóvá teszik munkaügyi vitákban való tényleges alkalmazását.

3. 3. A közvetítésről szóló törvény és a hatályos Mt. viszonya

Miután áttekintettük azokat a jogforrásokat és szabályokat, amelyek a hazai munkaügyi vitamegoldás közvetítésre vonatkozó rendelkezéseit tartalmazzák, célszerű megvizsgálni, milyen kapcsolat van ezek között, illetve a közvetítés útján történő vitarendezés hogyan illeszkedik a Magyarországon a munkajog alanyai számára rendelkezésre álló vitamegoldási intézményrendszerhez. Fontos szólni az MKDSZ helyzetéről, ami a közvetítésről szóló törvény elfogadásával előállt, a munkaügyi bíróságok lehetséges szerepéről a munkaügyi vitákban történő közvetítés során, valamint a munkaügyi vitamegoldási eljárások szabályozásának jelenlegi, illetve lehetséges forrásairól.

Ma Magyarországon munkaügyi vita felmerülésekor a következő vitarendezési fórumok vehetők igénybe: *jogvita* esetén – kollektív szerződés, illetve a felek eltérő megállapodása hiányában – a 2002. évi LV. törvény alapján lehetőség van közvetítésre; ugyanakkor a közvetítési eljárásban létrejött megállapodástól függetlenül, illetve a vita felmerülésekor rögtön bírósági eljárás is indítható, ugyanakkor a felek a bírósági eljárást megszakíthatják, és közvetítésben vehetnek részt. (A bírósági eljárás önálló fórumrendszerét a Polgári perrendtartás szabályozza.) Ha kollektív szerződésben vagy megállapodásban a felek békéltetést kötöttek ki, akkor nem lehet helye közvetítésnek. Ha a békéltetés eredménytelenül zárul, a bíróság előtti eljárás nyitva áll a felek számára. (Ugyanakkor itt is megjegyezzük, hogy arra nincs utalás az Mt-ben, hogy a békéltetés eljárása pontosan mit takar.)

Érdekvitában vagy maguk a felek, vagy az MKDSZ, esetleg más szerv vagy személy igénybe vételével – az Mt-ben meghatározott – közvetítés vagy döntőbíráskodás útján oldhatják meg egymással szemben felmerült vitájukat, ha közvetlen tárgyalásaik nem jártak eredménnyel.

Ha a felek a közvetítési eljárás igénybe vételét választják, munkaügyi *jogvita* esetén a felek az IM által vezetett névjegyzékből, munkaügyi *érdekvita* esetén az MKDSZ által vezetett listáról választhatnak közvetítőt. Annak nincs akadálya, hogy közvetítőként ugyanaz a személy mindkét listán szerepeljen, amennyiben a vonatkozó szabályok által támasztott követelményeknek megfelel.

Míg tehát a közvetítésről szóló törvény jogviták, köztük egyéni és kollektív munkaügyi *jogviták* közvetítéssel történő rendezésének jogi alapjait teremti meg, addig az Mt. a kollektív *érdekvitákkal* kapcsolatban szabályozza ezt a lehetőséget.

Azt azonban hangsúlyozni kell, hogy a közvetítésről szóló törvény új helyzetet teremtett az MKDSZ számára, mert elismerte annak a lehetőségét, hogy a közvetítés intézménye jogviták megoldásában is helyet kapjon. Felmerül annak a lehetősége, hogy az MKDSZ jogosultságot kapjon arra, hogy az összes munkaügyi érdek- és jogvita közvetítés (békéltetés), illetve döntőbíráskodás útján történő megoldásában – természetesen mindig a felek által választható jelleggel – ez a szervezet járjon el.

Nem kizárt annak a lehetősége, hogy – a megfelelő módosítások megtételét követően, a megfelelő jogforrási szinten kihirdetve – az ÉT jóváhagyja a szervezet hatáskörének bővítését, hogy a Szolgálat jogvitákban is eljárhasson. Az MKDSZ jelenlegi szervezetének fenntartása mellett azonban nem tartom célravezetőnek, hogy *egyéni jogviták* rendezésében szerepet kapjon. (Ld. e fejezet 2. pontjánál kifejtetteket.) *Kollektív jogviták* esetén a kollektív jog- és érdekviták hasonló természete miatt inkább lehetségesnek tartom az MKDSZ fellépését.

Mivel hazánkban jelenleg nem működik olyan intézmény, amely a munkaügyi vitamegoldás szabályairól, a fórumrendszerekről, ezek előnyeiről, korlátairól tájékoztatást tudna nyújtani, egy tanácsadói szereppel történő hatáskörbővülés mindenképpen elképzelhető lenne, – szintén a megfelelő módosítások megtétele után. Ha a szervezet ezt a tevékenységet eredményesen látná el, akkor újra fel lehetne vetni a jogvitákban történő eljárás kérdését. A megfelelő változtatások megtételét és garanciák beépítését követően – véleményem szerint – csak hosszú távon elképzelhető, hogy a Szolgálat jogviták esetén (egyéni jogviták esetén is) eljárjon. Ehhez a jelenleginél nagyobb – teljes állásban foglalkoztatott – személyzetre, más szervezeti felépítésre, így a szervezet decentralizálására van szükség, hogy a lokális jellegű vitákat, pl. regionális vagy megyei szinten hatékonyan el tudja látni.

Az egyéni munkaügyi jogvitákban történő közvetítés megfelelő, a felek számára a legtöbb garanciát jelentő biztosítása ugyanakkor fontos lenne, amelynek ellátását a munkaügyi bíróságok, a jogviták megoldásának tradicionális, ismert és elismert szervezetén belül lehetne megoldani. A munkaügyi bírósági rendszerbe történő beillesztés mellett szólnak a következő érvek: ez az intézményrendszer megyénként alakult ki, tehát közelebb vannak a vitás felekhez, mint egy centralizált szervezet. A felek számára ismert fórumról van szó, amely hagyományosan munkaügyi jogviták elintézésének a fóruma. A szervezet tekintélynek örvend, ami hatással van az állampolgárok bírósággal szembeni bizalmára is. Nem utolsó sorban az szól a mediáció munkaügyi bíróságokhoz telepítés mellett, hogy a Pp. alapján a munkaügyi bírónak jelenleg is van egyezség létrejöttét előmozdító szerepük.

A mediációs tevékenység azonban véleményem szerint egy teljesen elkülönült személyi állománnyal (mediátorokkal), és egy viszonylag önálló szervezeti egység keretei között

képzelt el, amelyben folyamatosan biztosított a mediátorok tevékenységének ellenőrzése. Az elkülönült mediatori állomány lehetővé tenné a bírósági szervezetrendszeren belül az érdekvitákban történő közvetítést is.

A munkaügyi viták szabályozásának gondolatmenetére visszatérve elmondható, hogy a munkaügyi viták közvetítés útján történő elintézésére *két törvényben* található szabályok, kollektív érdekviták esetén pedig – *harmadik forrásként* – az MKDSZ szabályzata is kötelező erővel bír, amennyiben a kollektív munkajog alanyai az itt meghatározott közvetítői vagy döntőbírói eljárásnak alávetik magukat.

Ez a tény a munkavállalók érdekei szempontjából nem feltétlenül kedvező, mert sem a kollektív, sem az egyéni munkajog alanyaitól nem várható el, hogy minden egyes esetben meg tudják különböztetni egymástól az egyéni és kollektív jog-, illetve érdekvitákat, és világosan lássák azt a fórumrendszert, ami az egyes viták elintézésekor rendelkezésükre áll.

Az előzőekre figyelemmel megfontolandó, hogy ha már Magyarországon is elismerték a közvetítés, mint bíróságon kívüli vitarendezési eljárás iránti igényt, akkor éppen a korábban vázolt specialitások miatt célszerűbb lenne kivenni a munkaügyi viták közvetítés útján történő rendezését a közvetítésről szóló törvény hatálya alól, és a munkaügyi közvetítésre vonatkozó szabályokat egy helyen, egy jogforráson belül kellene rendezni a munkaügyi viták rendezését szolgáló más eljárásokkal együtt. Így egyértelművé válna a munkajog alanyai számára igénybe vehető fórumrendszer, helyet kaphatna az egyes eljárások – indokolt részletességgel kidolgozott – szabályozása, és megfelelő jogforrási szinten jelennének meg az MKDSZ-re vonatkozó rendelkezések is. A munkaügyi viták közvetítéséről szóló törvénytől való elkülönült szabályozását indokolja az egyéni és kollektív jogviták eltérő természete, illetve az erre tekintettel a közvetítési eljárásra vonatkozó eltérő szabályozás is.

A munkaügyi vitamegoldási eljárások szabályozásához a közvetítésről szóló törvény megfelelő kiindulási pontot jelenthet. Nyilvánvalóan nincs szükség arra, hogy a munkaügyi vitarendezési eljárásokat tartalmazó jogforrás mindenben kövesse a közvetítésről szóló törvény meghatározásait, de a szabályozás alapvető koncepciója megfelelő, és a hiányosságokat pótolva, valamint a munkajog specialitásaihoz igazítva kiindulópontot jelenthet mind a jog-, mind az érdekviták megoldására irányuló eljárások rendelkezéseinek kibővítéséhez.

A munkajog specialitásai között nyilvánvalóan ki kellene térni arra az eljárási különbségre, ha egyéni, vagy ha kollektív jogvita rendezése az eljárás tárgya. Ilyen esettel a polgári jogban nem kell számolni.

Alapvető eltérés a polgári jog és a munkajog alanyai között, hogy míg az előző esetben egymásnak mellérendeltek az alanyok, a munkajogban alá-fölérendeltségi helyzet áll fenn, ami a közvetítőként eljáró személy részéről ennek megfelelően többletfelkészültséget és -ismeretet, tapasztalatot tételez fel, és a személyére vonatkozóan további garanciák megfogalmazása is indokolt lehet.²¹⁷ A fentiekén túl, külföldi tapasztalatok mutatják, hogy

²¹⁷ Ezen a ponton válik érthetővé annak a jogalkotói döntésnek a súlya, hogy lehetővé teszi-e az eljárásba belépő harmadik személy számára konkrét megoldási javaslat megfogalmazását (közvetítés), vagy sem (békéltetés) – ami általában a két fogalom közötti különbségtétel alapja a nyugati munkajogi szakirodalomban, bár nincsen egységes terminológia. Sőt, tesz-e különbséget a jogalkotó az egyéni és kollektív jog- és érdekviták rendezésének eljárása között abban a tekintetben, hogy egyesekben megengedi a harmadik személy számára az állásfoglalást, másokban pedig nem.

egy munkaügyi vita eldöntésekor kiemelt fontossággal bír a közvetítő részéről az adott ágazat, az ágazatra vonatkozó szabályok, szokások ismerete.²¹⁸

Míg a polgári jogban a vitás felek között általában (de nem szükségszerűen) egyszeri ügyről van szó, amelynek befejezését követően megszakad a kapcsolat a felek között, addig a munkajogban nem ez a tipikus, hanem itt a felek között hosszabb távú kapcsolat áll fenn. Mivel a munkavállaló egzisztenciájáról van szó, ezért ennek az eljárásnak a munkajogban kiemelt jelentősége van, és egy sikeres eljárást követően a jogviszonyuk – remélhetőleg – folytatódik.

Egy, a jelenleginél részletesebb munkajogi szabályozásnak mindenképpen elő kellene mozdítani azoknak az előnyöknek a kiaknázását, amelyek egy *munkajogi* békéltetés, illetve közvetítés folyamán megjelenhetnek.

Azonban akár egy, akár több jogforrás tartalmazná, a munkaügyi viták rendezésének módszerei, így a munkaügyi közvetítés szabályozása csak egy koherens rendszerben képzelhető el, amelyben az egyes jogintézmények illeszkednek egymáshoz, és kiegészítik egymást.

Összefoglalás

Az 1992. július 1-jétől hatályos Munka Törvénykönyve kollektív érdekvitákat szabályozó fejezetének véleményem szerint alapvető, máig ható problémája, hogy olyan jogintézmények alkalmazását írta elő vagy tette lehetővé – az immáron a jogszabály által autonómként kezelt felek számára –, amelyek egyáltalán nem voltak ismertek a magyar jogrendszerben. Az újonnan szabályozott jogintézmények megfelelő, hatékony alkalmazása ugyanis feltételezi, hogy a jogviszony szereplői hagyományosan és tökéletesen a piaccgazdasági körülményekbe beágyazva jönnek létre, saját gazdasági szerepüket, erejüket, érdekeiket világosan és reálisan mérlegelve hoznak döntést, a viták megoldására szolgáló jogintézményeket jól ismerik, előnyeiket és hátrányos tulajdonságaikat egyaránt látják.

Az "új" munkajogi vitarendezési formák annyiban lehetnek sikeresek, amennyiben alkalmazói képesek ezeknek a feltételeknek megfelelni. Az egyik oldalról tehát a szociális partnerek küldetésének erősítése és tudatosítása szükséges az ehhez kapcsolódó összes feltétel megteremtésével (információs rendszer, oktatás, képzés, stb.), ami szükség esetén állami hozzájárulást is igényel. A másik oldalról ugyanakkor az állam jogalkotói szerepéből adódóan is javíthat valamelyest az alternatív vitamegoldási intézmények munkajogi gyakorlatának elterjedésén, amit a jogszabályok, – itt különösen az Mt. – rendelkezéseinek pontosításával, a hiányzó részek kiegészítésével, átláthatóságával tud biztosítani.

Az egyes munkaügyi vitamegoldásra irányuló intézmények fogalmi meghatározásainál és elhatárolásánál a következőket javasolom egymástól elkülöníteni ill. a fogalmak tartalmi elemeként figyelembe venni:

- **egyeztetés:** olyan megállapodás elérésére irányuló vitarendezési eljárás, amelyben az eltérő álláspontok közelítésére kizárólag az érintett felek részvételével kerül sor;

²¹⁸ Hobgood, William: "Conditioning" Parties in Labor Grievances In: When Talk Works – Profiles of Mediators Edt. by Kolb, Deborah M. and Associates Jossey-Bass Publishers San Francisco [é.n.] 149-189. o.

(Elkülönítendő fogalmak ettől a *tájékoztató*, ami valamelyik fél részéről történő egyoldalú információközlést jelent, és a *konzultáció*, ami meghatározott kérdésekre vonatkozó párbeszédet, információcserét jelöl. Míg egyeztetésnél vitában állnak a felek, addig a másik két esetben nincs szó vitáról.)

- **békéltetés:** az egyeztetéstől alapvetően abban különbözik, hogy egy pártatlan, semleges harmadik személy is részt vesz az eljárásban, aki azonban nem tehet javaslatot a vita eldöntésére vonatkozóan, csupán a felek álláspontját deríti fel és próbálja meg egymáshoz közelíteni;
- **közvetítés:** az különbözteti meg a békéltetéstől, hogy itt a pártatlan, semleges harmadik személy a felek helyzetét megismerve maga is javaslatot fogalmazhat meg a vita eldöntését illetően, tehát a békéltető „passzivitásához” képest aktív szerepet játszik az eredmény formálásában. Javaslatok azonban nem lehet kötelező a felekre;²¹⁹
- **döntőbíráskodás:** olyan formális eljárás, amelynek során a pártatlan, semleges harmadik személy a felek álláspontjának meghallgatása után a feleket kötelező döntést hoz.

Komoly kérdés a törvényi szintű szabályozás szerepe a kollektív viták rendezésében. Amikor kollektív jogviszonyokról, kollektív vitákról beszélünk, az feltételezi a felek között létező kollektív jogviszonyokat szabályozó megállapodásokat. A kollektív érdekviták elintézésének módja, eszközei (esetleg eszközrendszere), eljárási szabályai tipikusan olyan témakörök, amelyek meghatározása a felek közös megegyezésén kell, hogy alapuljon. Jogszabály ezt kötelező erővel nem szabályozhatja, csupán lehetőségeket fogalmazhat meg (mint egyébként teszi is a közvetítés és a döntőbíráskodás kapcsán). Az ilyen jellegű kollektív szerződéses klauzulák (minták) megfogalmazásában az MKDSZ komoly szerepet tölthet be.

Tehát a munkajog kollektív szereplői közötti megegyezés elősegítése érdekében az eljárási szabályok kollektív szerződéses rögzítését lenne célszerű a jogszabálynak ösztönözni úgy, hogy a legfőbb eljárási formákat, ezek alapelveit²²⁰, az eljárás főbb szakaszait – döntőbíráskodásra vonatkozóan részletesebben –, és garanciális jellegű szabályait az Mt. (vagy egy kifejezetten a munkaügyi viták rendezéséről szóló önálló törvény) tartalmazza.

A külföldi gyakorlatból ismert, hogy az ilyen jellegű eljárásoknak nagyon sokféle kombinációja létezik, ezért a kollektív érdekviták békés megoldása érdekében, és a felek rugalmasságát, alkalmazkodóképességét előtérbe helyezve hasznos lenne a jogszabályban kimondani, hogy a viták feloldásának menetét a felek kollektív szerződésben szabadon határozhatják meg, olyan – jogszerű – módszereket is ideértve, amelyeket maga az Mt. (vagy az erről szóló önálló jogszabály) nem tartalmaz.

A munkajog kollektív alanyainak helyzete, kapcsolata hatással van az egyedi jogviszony alanyaira is.

Az elkövetkezendő időszakban megfontolásra érdemes, hogy ha a jogalkotó valóban egy fejlett vitarendezési kultúrát kíván elterjeszteni, akkor pontosabban kellene meghatározni a jelenleg az Mt-ben megtalálható vitarendezési intézményeket. A munkaügyi jogviták

²¹⁹ Hiba lenne fenntartani azt a jelenlegi szabályozást, ami attól függően tesz különbséget a békéltetés és a közvetítés között, hogy jogvitáról vagy érdekvitáról van-e szó.

²²⁰ Például, de nem kizárólagos jelleggel: pártatlan és semleges magatartás az eljárásba belépő harmadik személy, s jöhiszemű, a megegyezés létrehozására törekvő részvétel a felek részéről (együttműködés alapelve).

elintézésére igénybe vehető közvetítést úgy lenne indokolt szabályozni, hogy az a munkajogi szabályok közé illesztve, a munkajog specialitásait is figyelembe véve tudja védeni a munkavállalók érdekeit.

VI. fejezet

A mediáció helye az alternatív vitamegoldás rendszerében

Bevezetés

A mediáció nem kizárólagosan munkajogi vitarendezési intézmény, hanem más jogterületeken is lehetséges az alkalmazása. Ebből következően vannak a munkajogon kívüli rendszertani kapcsolatai is, amelyeket érdemes áttekinteni, hogy minél pontosabban lássuk az eljárást befolyásoló körülményeket és ezek összefüggéseit.

Ezért a dolgozatnak ebben a fejezetben tisztázni kell bizonyos rendszertani összefüggéseket, amelyek megvilágítják a mediáció jogrendszerben, illetve munkajogban elfoglalt helyét. Ehhez kapcsolódóan a mediáció további tárgyalásához nélkülözhetetlen fogalmakat, fogalmi elhatárolásokat is szükséges rögzíteni.

A mediáció egy nagyobb rendszertani egység része, ami több más eljárással együtt az ún. alternatív vitamegoldás rendszerébe tagozódik be. Meg kell tehát vizsgálni, hogyan épül fel ez a rendszer: mi alapján tagozódnak be az egyes eljárások, köztük a mediáció. A kérdés megítélése koránt sem egységes, mert több olyan rendező elv van, amelynek mentén a besorolás elvégezhető. Több elméletet is bemutatunk, amelyek a leggyakrabban előforduló rendező elveket tartalmazzák.

1. Az alternatív vitamegoldás fogalma általában

Az **alternatív vitamegoldási rendszer**²²¹ (**AVR**) olyan eljárások összessége, amelyek alternatívát jelentenek a bíróság előtti peres eljárás és a választott bírászkodás sokszor lassúnak, rugalmatlannak és költségesnek tartott döntéshozó természetű procedúráival szemben. Ez általában (de nem szükségszerűen) egy pártatlan harmadik személy részvételét jelenti az ügyben, aki segítséget nyújt abban, hogy a vitában állók könnyebben találjanak megoldást.

A választott bírászkodást eredetileg szintén az „alternatívák” között tartották számon, de a bírósági peres eljáráshoz hasonló mértékű szabályozottsága miatt ma már inkább úgy tekintenek rá, mint a bírósági perhez közelebb álló eljárásra. Az AVR fogalom inkább a túlnyomórészt konszenzuson alapuló módszerek összefoglaló elnevezését takarja.

A szókapcsolatban lévő „alternatív” jelzőt nem minden szerző tartja kifejezőnek.²²² Az AVR szemléletéhez hűnek inkább a „megfelelő” (*appropriate*) szót tartanák. Ennek oka, hogy az „alternatív” szó egy nonkonformista, esetlegesen bíróságellenes nézetet jelezhet, ami távolról sem cél; az újszerű technikáknál a hangsúly a formalizált döntéshozó eljárások

²²¹ Az angol nyelvű szakirodalomban az *Alternative Dispute Resolution* kifejezést használják, amit az ADR betűszóval rövidítenek.

²²² Brown, Henry J. and Marriott, Arthur, L.: *ADR Principles and Practice* Sweet & Maxwell London 1993 21. o.
Hajdú József: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law (the Case of USA, Australia, South Africa and Hungary)* Acta Juridica et Politica Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged 1998 1. lábjegyzet

mellett és nem a *helyettük* történő alkalmazáson van. Sőt, hangsúlyozni kell, hogy az alternatív vitamegoldási eljárások eredményes működéséhez nélkülözhetetlen a formális eljárás igénybevételének lehetősége. Az AVR és a formális eljárások rendszere inkább optimálisan kiegészítik egymást. Az eredeti kifejezés viszont már világszerte tért hódított a ebbe a körbe tartozó eljárások leírására, ezért a dolgozatban a szerző is az alternatív vitamegoldás elnevezést használja.

Az alternatív vitamegoldás alapötletének felvetésére komoly hatással volt a bírósági rendszerrel való elégedetlenség, ezért érdemes rámutatni a peres eljárást bírálók által megfogalmazott kritikai észrevételekre.

1. 1. A peres eljárással szemben megfogalmazható kritikák

Mielőtt felsorolnánk a peres eljárással való elégedetlenség okait, célszerű megfogalmazni, mit is értünk peres eljárás alatt.

A peres eljárás (*litigation*): a bírósági rendszerhez kötődő nyilvános, nem önkéntes vitamegoldási eljárás, amelyben egy pártatlan döntéshozó személy – általában bíró²²³ – jár el, aki egy szigorúan meghatározott eljárási rend betartása mellett kötelező erejű, végrehajtható határozatot hoz.²²⁴

A bírósági peres eljárással szemben felhozott bírálatok az alábbiakban foglalhatók össze²²⁵:

- A) Az eljárás ellenséges természete következtében a felek között kialakuló ellenszenv jelentős gátjává válik további együttműködésüknek, ami végérvényesen lezárhatja a konszenzusra jutás lehetőségét. Ez kiegészül azzal, hogy a felek mindent megtesznek az immár ellenfélle vált másik személy és nyilatkozatai hitelének rontására, tovább mérgezve ezzel a köztük kialakult viszonyt.
- B) A döntéshozó személy (bíró) kiválasztása a felek akaratától függetlenül történik.
- C) Az eljárás költséges, bonyolult és meglehetősen lassú.²²⁶
- D) A peres eljárás olyan kérdésekre korlátozódik, amelyek jogi köntösbe öltöztethetők, vagyis peresíthető követeléssé transzformálhatók. A jogi képviselők vagy tanácsadók jogi alapokra helyezik az ügyet (általában tekintet nélkül a felek közötti kapcsolatra). A per ezután e jogalap illetve a bizonyítékok védelme illetve megdöntése köré összpontosul, amiben a felek kevésbé játszanak aktív szerepet, inkább képviselőik csupán marginális résztvevők. A felek közötti nézeteltérés valódi gyökere sokszor feltáratlan marad.

²²³ Ideértve azt is, ha tanácsban járnak el.

²²⁴ Stulberg, Joseph B. – Love, Lela P.: *Conducting the Mediator Skill-building Training Program*, Michigan Supreme Court, revised edition 1997

²²⁵ A rendszerezés Stulberg – Love idézett munkáját, Hajdú József: *Alternative Dispute Resolution Systems in the Field of Labour Law: A Comparative Study* Szeged, 2000 60. o. és Somogyi Árpád: *Mi fán terem a békéltetés?* Jogtudományi Közöny 2000. január 20. o. munkáit vette alapul.

²²⁶ Az eljárási költségek a *common law* országaiban lényegesen magasabbak, ugyanakkor az ügyek a kontinentális jogrendszerrel rendelkező államokban húzódnak el inkább. Zuckermann, Adrian A.S.: *Reforming Civil Justice Systems: Trends in Industrial Countries*
http://www.1.worldbank.org/publicsector/legal/PREMnote_46.pdf

- E) A bíróság ítélete nem túl rugalmas; ha az egyik félnek igazat ad, a másik elveszíti a pert; csak ritkán ad helyet a kreativitásnak, integratív megoldásoknak. Az ítélethez vezető úton a felek is erre készülnek: az egyik nézetnek a másik teljes kiszorítása útján történő uralomra jutás a cél, mintsem az eltérő nézetek közötti közös nevező megtalálása.
- F) A felektől immáron elidegenedett eljárás a végrehajtásban „csúcsosodik ki”, hiszen az ítéletet adott esetben igazságtalanságként megélő pervesztes fél nem feltétlenül nyugszik bele az önkéntes teljesítésbe. Az ítélet végrehajtásáig tehát még több idő telik el, ami újabb energiákat emészt fel.

Az Egyesült Államokban a bírálókat ráadásul azzal egészültek ki, hogy a bíróságokra akkora ügyteher hárult, ami a bíróságok működésképtelenné válásának reális veszélyével fenyegetett. Az AVR tehát mintegy válasz volt a felmerülő problémákra, kritikákra.²²⁷

1. 2. Az alternatív vitamegoldás filozófiája, jellemzői

A jelenlegi alternatív vitamegoldási módszerek széles skálájának létrejöttéhez és a legkülönbözőbb jogterületeken való elterjedéséhez a kezdő lökést az Amerikai Egyesült Államokban 1976-ban a híres amerikai jogász, Roscoe Pound tiszteletére megrendezett konferencia adta. A konferenciát azért hívták össze, hogy megemlékezzenek a professzor disszertációja megjelenésének hetvenedik évfordulójáról, amely az igazságszolgáltatással való elégedetlenség okait kutatta (*The Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice*).

Számos előadás hangzott el, amely a bíróságok működését elemezte, utalva túlterheltségükre, a költséges eljárásokra. Végül a konferencia eredményeként létrejött egy kísérleti projekt, amelynek keretében az Egyesült Államok három városában létrehozott egy-egy Igazságügyi Központot (*Neighborhood Justice Center*), ahol mediáció segítségével oldották meg az ide érkező vitás ügyeket. Ezek a kis perértékű ügyek a helyi bíróságról kerültek az Igazságügyi Központokba. A városok (Kansas City, Los Angeles és Atlanta) pozitív tapasztalatai az alternatív vitamegoldási módszerek fejlődéséhez és a bírósági rendszerben való alkalmazásának terjedéséhez vezetett. Közvetítésben jártas szakemberek önkéntes alapon látták el a mediátori teendőket és a legtöbb esetben az eljárás a felek számára térítésmentes volt. Segített az újfajta eljárás népszerűsítésében, hogy az Igazságügyi Központok helyileg közel voltak a bírósághoz, de még többet jelentett, hogy az önkéntes békéltetők közül sokan maguk is bírák illetve ügyvédek voltak. Így a hagyományos bírósági perek klasszikus résztvevői első kézből, közvetlen tapasztalataikon keresztül szembesülhettek azzal a ténnyel, hogy az új eljárás sok esetben eredményesen és hatékonyan alkalmazható. A gondolat szinte önkéntelenül adódott: ha kisebb ügyekben hatékony, miért ne tegyék próbára jelentősebb, bonyolultabb ügyekben is?

²²⁷ Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy az AVR hozzáférhetővé tételének támogatása csak egy lehetséges reakció a jogalkotó részéről. Magyarországon például azt, hogy a bírósági eljárás költségei a szegényebbek számára megfizethető legyen, a jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX. tv. hivatott biztosítani. (A magyar igazságszolgáltatás helyzetét annak hozzáférhetősége szempontjából ld. a Magyar Helsinki Bizottság összeállításában – Kádár András, Pardavi Márta és Zádori Zsolt: *Access to Justice Country Report: Hungary* http://www.pili.org/library/access/CEE%20Conference_CountryReports/Hungary.pdf)

A bíróságok bekapcsolódását segítette egy – szintén a Roscoe Pound konferencián először elhangzott – elmélet ismertté válása is. A „többajtós” vagy „sokajtós” bíróság (*Multi-Door Courthouse*) koncepcióját Frank E. A. Sander professzor fogalmazta meg. A koncepció lényege egy finoman kidolgozott rendszer, amelyben a bírósági eljárással egy helyen működik egy sor alternatív vitamegoldási eljárás. Ha egy személy vitás ügyével a bírósághoz fordul, az AVR-ben is járatos szakértők (maguk is bírák, jogászok) tennének javaslatot arra, hogy az adott ügyre és a felek igényeire tekintettel melyik eljárás alkalmazása lenne a legmegfelelőbb. Ezután az ennek megfelelő "ajtóhoz" irányítanák az ügyet.²²⁸ A konferenciát követően az elméletet tett is követte, és AVR-próbaprojektek indultak, majd terjedtek el szerte az országban.²²⁹

Az alternatív vitamegoldásról tett nyilatkozatok közül talán azok mondanak számunkra a legtöbbet, amelyek a hagyományos döntéshozatali eljárások jogász szereplőitől származnak. Linda Singer, washingtoni ügyvéd a bíróság előtti eljárásról szólva így fogalmazott: A bírósági eljárás egyszerűen meggyengíti a feleket, és elvonja tőlük saját ügyüket. A jogi procedúra eltorzítja a valóságot; nemcsak az ügymenet tempójánál és anyagi kihatásainál fogva, hanem a vita valódi vitás pontjait illetően is. Vezető menedzserek állítják, hogy ha egy üzleti ügy jogvitába fordul át, és jogászok elé kerül, egyszerűen önálló életet kezd élni.²³⁰

Marjorie O. Rendell bírónő a következőképp nyilatkozott a kérdésről az *AVR üzleti ügyekben* címmel rendezett konferencián. „A bírósági eljárás igen kockázatos vállalkozás a felek számára, ráadásul nem is feltétlenül szolgáltat igazságot. Alapja egy elbeszélte történet, amit valaki észlelt. A tárgyalás végeredménye pedig a bíró észlelése a tanúk által észlelt dolgokról. A hagyományos bírósági rendszer lehetőségei korlátozottak, nem képes a felek minden valós igényét feltárni, és az is előfordul, hogy ezekre egyáltalán nincs is tekintettel. Így az a véleményem, hogy a bíróság elkerülését célzó módszerek nem feltétlenül hátrányosak, sőt, egy kifejezetten felvilágosult szemléletet tükröznek.”²³¹

Ugyanakkor a bíróság igénybe vételének korlátozottságával összefüggésben ki kell emelni, hogy az Egyesült Államokban a polgári peres eljárás szabályai meglehetősen eltérőek a kontinentális rendszerekétől.²³²

Az alternatív vitamegoldás technikáit ki egyik, ki másik jellemző tulajdonságáért tartja hatékonynak vagy kevésbé hatékonynak, akár a kontinentális, akár az angolszász típusú peres eljárásra gondolunk. A következőkben – amennyire ez lehetséges a technikák sokfélesége miatt – az AVR-re általában jellemző tulajdonságokat, az erényeket és a hiányosságokat vázoljuk fel.

²²⁸ *The Multi-Door Experience Dispute Resolution and the Courthouse of the Future* Edited by Larry Ray and Prudence Bowman Kestner Public Services Division Standing Committee on Dispute Resolution A.B.A. Washington, D.C. 20036 9. o.

²²⁹ Singer, Linda R.: *Settling Disputes Conflict Resolution in Businesses, Families and the Legal System* Westview Press 5-7. o.

²³⁰ Brown – Marriott: i.m. 2. lábjegyzet 10. o.

²³¹ A bírónő előadása nyomtatásban megjelent: Rendell, Marjorie O.: *ADR versus Litigation* Dispute Resolution Journal 2000. február 69-72. o.

²³² Mivel a perjogi szabályok ismertetése nem tartozik szervesen a dolgozat gondolatmenetébe, az amerikai eljárási szabályokra vonatkozó gondolatok e dolgozat függelékében található meg.

1. 2. 1. Az alternatív vitamegoldás előnyei

A peres eljáráshoz képest az AVR legtöbbet említett előnyei a következők: alkalmazásukkal **1. időt, 2. pénzt lehet megtakarítani, 3. a felek végig megőrzik az ügy feletti kontrollt, 4.** a legtágabb értelemben véve **rugalmasan illeszkedik a felek igényeikhez** s végül **5. nem nyilvános.**²³³ Az alábbiakban ezeket a tulajdonságokat vesszük sorra részletesebben.

1. Az idődimenziót tekintve az AVR technikák alkalmazása rendszerint kétfajta előnnyel jár. Egyrészt az eljárás megkezdése nem függ a bíróság leterheltségétől, vagyis azonnal hozzá lehet kezdeni a konfliktus rendezéséhez. Másrészt maga az eljárás is rövidebb annál, mintha azt egy formális bírósági eljárás keretében folytatnák le. Egy alaposan átgondolt AVR stratégia korai alkalmazása az adott ügyben – akár a már megkezdett bíróság előtti eljárás felfüggesztése árán is – hónapokkal vagy évekkel is lerövidítheti az eljárás tartamát.²³⁴ Az AVR keretében kezdeményezett eljárás a vita természetétől függően a pártatlan harmadik személy kijelölésétől számított 30-60 napon belül általában lezárul (ha ilyen személy részvételével zajlik).²³⁵

2. Amikor az AVR költségtényezőit vesszük számba²³⁶, először azokra a kiadásokra gondolunk, amelyek fizikailag vagy bankátutalásként elektronikusan ténylegesen megtörténnek (*materiális költségek*). Ide tartozik például a szakértői díj, ügyvédi díj, a munkától való távolmaradás költsége, stb. Felmerül azonban egy sor más költség is, ami – bár esetenként nehezen becsülhető meg –, ennek ellenére egy nagyon is létező terhet jelent. Ebbe a körbe tartozik például az a „*pszichés költség*”, amelyet a pereskedőnek a tárgyaláson és a mindennapjaiban a stressznek köszönhetően „meg kell fizetnie”; de ide tartozik pl. egy cég vagy egy magánszemély hírnevén esett csorba, amit adott esetben egy bírósági tárgyalás előidézhet, stb.

A materiális költségekről szólva azt lehet elmondani, hogy összege a kiválasztott AVR módszertől, az eljárásba bekapcsolódó szakemberek számától, az eljárás hosszúságától függően változhat. Nyilvánvaló, hogy minél összetettebb egy ügy, annál nagyobb a „vitamegoldási költségvetése”, legyen szó akár AVR eljárásról, akár bírósági peréről. A szerzők döntő többsége azonban azon az állásponton van, hogy lényeges költségmegtakarítást eredményezhet, ha az ügyet a megfelelő AVR technikát követve oldják meg. Részben azért, mert az eljárás rövidebb ideig tart, másrészt az AVR eljárásokban részt vevő szakemberek díjazása (ideértve a jogászokét is) lényegesen alacsonyabb, mint ha egy peres eljárást kellene finanszírozni.²³⁷

²³³ Ld. még Blackard, Kirk: *Assessing Workplace Conflict Resolution Options* <http://www.ADR.org/publications/drj/articles.html>

²³⁴ Woods, Robert E. *What Are the Benefits to Alternative Dispute Resolution?* Briggs and Morgan's handbook, A Guide to Dispute Resolution, Newsletter Summer 1995.

²³⁵ Ld. még Hajdú József - Rúzs Molnár Krisztina: *Az alternatív vitamegoldási rendszerek általános jellemzői különös tekintettel a munkajogi vitákra* In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései - tanulmánykötet Novotni Alapítvány Miskolc 2001 358. o.

²³⁶ Coulson, Robert: *How to Stay Out of Court* American Arbitration Association 1984 13-27. o.

²³⁷ Bővebben ld. Hajdú J.-Rúzs Molnár K. i.m. 2001. 359. o. és a 471. lábjegyzet

Az AVR eljárásban való részvétel pszichés költségei is jóval kisebbek, mint a döntéshozatali eljárásokban.²³⁸ Minél inkább a konszenzusos szemlélet jellemzi a kiválasztott AVR technikát, annál alacsonyabbak ezek a költségek.

3. Az ügy feletti kontroll megőrzése az AVR egyik legfontosabb előnye. Ennek több szempontból is rendkívüli jelentősége van, bármelyik módszert nézzük is. *Először* is erre vonatkozó előzetes megállapodás hiányában a felek döntenek arról, hogy AVR eljárásban egyáltalán részt kívánnak-e venni. Ha egyikük is nemet mond, nem kötelezhető az abban való részvételre. *Másodszor*, a felek határozhatják meg, hogy melyik vitamegoldási technika szerint kívánják az ügyet megoldani, s ezen menet közben változtathatnak is. Ha harmadik személy közbenjárására is sor kerül, a felek őt is közös megegyezésük alapján választhatják ki.

*Végül - a választott vitamegoldási technikától függően - a felek szabadon dönthetik el, hogy milyen kérdéseket tartanak fontosnak tisztázni az ügy teljes rendezéséhez.*²³⁹

4. A felek igényeihez való alkalmazkodás és rugalmasság az AVR előző tulajdonságához kapcsolódik. A rugalmasságot igen tágan kell értelmezni, pl. lehetséges a váltás egyes AVR technikák között is, sőt, ha ezek nem voltak eredményesek, akkor akár előzetesen, akár az eredménytelenség beállta után is megállapodás születhet arról, hogy egy döntéshozatali eljárás zárja le a vitát.

A rugalmasság abban is megmutatkozik, hogy az AVR eljárás helyét és idejét tekintve is a felek kényelméhez, igényeihez igazodik.

5. Az AVR eljárásokban főszabályként csak az érintett felek, esetleg képviselőik és a harmadik pártatlan személy vagy testület vesznek részt (nem nyilvános). Vagyis az alternatív eljárásokban a bizalmi elem válik hangsúlyossá. Ha a felek valós érdekeiknek megfelelő megoldást keresnek – s nyilvánvalóan ez a cél –, bizonyára nem kívánják annak részleteit a másnapi újság címdoldalán olvasni. Ez fokozottan igaz pl. egy üzleti vita elintézésé során vagy ha az ügy tárgya pl. hátrányos megkülönböztetés. A nyilvánosság kizárása oldottabbá, nyitottabbá teheti a feleket, ami különösen igaz, ha nem a jogi képviselők az eljárás főszereplői.

Az AVR érdemeinek listája egészen hosszúra nyúlhat.²⁴⁰ A teljesség kedvéért érdemes megemlíteni még néhányat, de mindegyik további tulajdonság vagy szoros kapcsolatban áll az előző öt pontban felsoroltakkal vagy azok következményeként értékelhető. E körbe tartozó érték még pl. a **kreativitás**, amit egyes AVR formák használata indukál. Mivel az eljárás egészében megmarad a felek rendelkezési joga az ügy felett, az egyezség felelőssége vagy éppen az egyezség elmulasztásának kockázata is az övék. Ezért – lehetőségeiket mérlegelve – belső indíttatás vagy a külső nyomás (pl. az időtényező) egész váratlan tartalmú megállapodásokra sarkallhatja őket. Minthogy alapvetően konszenzusos természetű procedúrákról van szó, a végső megegyezés is önkéntes, ami a végrehajtás során lényegesen

²³⁸ Nagy László és Kahler Frigyes írják a mediációval kapcsolatban, hogy „Nem elhanyagolható szempont, hogy az ilyen eljárásban kisebb a felek pszichés sérülésének lehetősége is.” *Közvetítő (mediátor) felállításának szükségességéről az állampolgárok és a gyógyító intézmények (orvosok) közötti vitás kérdések peren kívüli megoldására* Magyar Jog 1995/4 229. o.

²³⁹ A kooperatív problémamegoldás (*cooperative problem solving*) elve.

²⁴⁰ Ld. még Hajdú - Rúzs Molnár: i.m. 2001 358-364. o.

nagyobb teljesítési hajlandóságot eredményez, mint egy felülről kimondott ítélet, mert az egyezséget kötők a magukénak érzik a megállapodást.²⁴¹

Ebbe a sorba tartozik még az ún. **reality check**, vagyis amikor az eljárás során a felek pontosabb képet kapnak a másik fél álláspontjáról, rájönnek, hogy nem is biztos, hogy a sajátjuk olyan biztosan védhető lenne a bíróság vagy választott bíró előtt, mint azt korábban gondolták.

1. 2. 2. Az alternatív vitamegoldás hátrányai

Minden elemében ideális eljárás nincsen, és ez így van az alternatív vitamegoldás eseteiben is. Számos előnye mellett számolni kell hátrányos vonásaival is, amelyek hatással lehetnek arra, hogy a felek AVR-t választanak vagy maradnak a hagyományos eljárásoknál. Az AVR árnyoldalait leginkább olyan garanciák hiánya vagy mérsékeltebb fokú biztosítása jelenti, amelyekkel a bírósági eljárás során számolni lehet. Vannak azonban az AVR-nek olyan, az imént ismertetett előnyei is, amelyek adott esetben hátrányként jelentkezhetnek. Ezek a következők: **1. önkéntesség; 2. nincs garancia az ügy AVR útján történő befejezésére; 3. a nyilvánosság kizárása; 4. a felek közötti jelentős egyenlőtlenség.** A következőkben ezeket a hátrányos tulajdonságokat fejtjük ki.

1. Az első fogyatékoság, amit az AVR-rel szemben meg kell említeni, már rögtön az eljárás kezdetén felmerül, ugyanis **önkéntes** jellegénél fogva nehéz, sőt előfordul, hogy nem lehet a másik felet „megnyerni” az eljárásnak. Ha ez történik, a bírósági per marad az egyetlen megoldás.

2. A legtöbbet felhozott kifogás az AVR-rel szemben, hogy **nem garantált az ügy befejezése**, hiszen meglehet, hogy nem születik megegyezés. Ekkor rendszerint marad a bírósági (vagy választott bírósági) eljárás. Ennek az a hozadéka, hogy mind időben, mind költségeit tekintve az AVR költségek végül hozzáadódnak a bírósági eljárási költségekhez, amivel nemhogy csökkent volna, de még nőtt is a kiadás. (Viszont ekkor sem hagyható figyelmen kívül az a pozitívum, hogy a felek egy AVR-eljárást követő bírósági tárgyaláson már többletinformációk birtokában vesznek részt, ami csökkenti az egyébként felmerülő pszichés és esetleg a materiális költségeket is.)

3. A nyilvánosság kizárása az AVR ülésekről nem minden esetben előnyös tulajdonság. Vannak esetek, mikor a közérdek vagy valamelyik fél érdeke éppen azt kívánja, hogy az ügy jelentőségénél vagy tárgyánál, értékénél, stb. fogva nagy társadalmi nyilvánosságot kapjon. Ide tartoznak pl. a próbaperek.

Itt kell azt is megemlíteni, hogy bár a törvényesség betartása, a felek eljárási jogainak legteljesebb figyelembe vétele alapvető szempont minden AVR eljárásban, a nyilvánosság hiánya miatt ez a feltétlen elv csorbát szenvedhet. Ez olyan helyzetekben fordulhat elő legmarkánsabban, amikor a részt vevő harmadik személy, pl. újabb megbízások reményében meg akar felelni az egyik félnek, pl. egy munkáltatónak.

²⁴¹ Baruch Bush, Robert A.: "What Do We Need a Mediator For?": *Mediation's "Value-Added" for Negotiators* In: Lewicki, Roy J. – Saunders, David M. – Minton, John W.: *Negotiation Readings, Exercises and Cases* Irwin/McGraw-Hill 1999 435-436.o.

4. Hátrányos lehet az AVR abban az esetben is, ha bármely okból **számottevő egyenlőtlenség áll fenn a vitás felek között**. A konszenzusos jellegű AVR módszer ekkor a kedvezőbb pozícióban lévő felet még előnyösebb helyzetbe hozhatja. Elegendő csak arra utalni, hogy egy nagyobb anyagi kapacitással rendelkező személyt a bírósági eljárásban való részvétel kevésbé „ijeszt meg”, ami egyértelműen befolyással lehet az alternatív vitamegoldás során tanúsított magatartására, az egyezség tartalmára. Előfordulhat, hogy ez a személy kihasználja, hogy a szerényebb anyagi körülmények között lévő fél egy számára előnytelen megállapodást is aláír a bírósági eljárás elkerülése érdekében.

Bár az egyenlőtlen helyzetének kezelésére vannak bizonyos technikák az AVR-módszerek gyakorlatában, a bírósági eljárásban több a garancia. Annak ellenére, hogy az esélyek egyenlőtlensége egy tehetősebb és egy szűkös anyagi helyzetben lévő fél esetében a bíróság számára is érzékelhető.

Mindezeket összevetve azt lehet megállapítani, hogy nem minden egyes ügyben célravezető alternatív vitamegoldási technikát alkalmazni. Sok előnye van, de ezeket mindig hátrányaival együtt kell mérlegelni, mikor választási lehetőség elé kerül valaki, hogy melyik vitamegoldási fórumot keresse meg.

Összefoglalásképpen az AVR-ről azt lehet elmondani, hogy kiegészíti a bírósági peres és más döntéshozatali eljárásokat azzal, hogy olyan vitamegoldási lehetőségeket kínál, amelyeket akár önállóan, akár a döntéshozatali eljárásokkal együtt, azokat kiegészítve lehet alkalmazni. Ezzel választási lehetőséget kapnak a potenciális alkalmazók, hogy az adott vita szempontjából ideális (döntéshozatali vagy konszenzusos) vitamegoldási eljárást vegyék igénybe. Az AVR nagyobb kontrollt enged a feleknek a köztük lévő vitás kérdések megoldásában, ösztönzi az aktív problémamegoldó szemléletet, és hatékonyabb megállapodásokat eredményez mind a vita lényegi, mind részletkérdései tekintetében. Erősíti az együttműködést és hozzájárul a felek kapcsolatának megőrzéséhez. A harmadik személy részéről történő hatékony közreműködés segíthet a túljutni a felek közti kommunikáció gátjain (holtpontokon). Mivel a harmadik személy tevékenységének célja, hogy elősegítse és könnyítse a felek számára legmegfelelőbb megoldásmód megtalálását, ezzel adott esetben jelentős költséget lehet megtakarítani, és elkerülhető a bírósági per okozta késedelem és rizikó. Az AVR eljárásoknak csakúgy, mint a döntéshozatali eljárásoknak, megvannak a maga előnyei és hátrányai, és ezeket mérlegre téve lehet kiválasztani közülük azt, amelyik a felek közti nézeteltérésre optimális megoldást jelent.

2. Az alternatív vitamegoldás rendszere

Az alternatív vitamegoldási technikáknak olyan szerteágazó formái alakultak ki, hogy szinte lehetetlen ezeket mind számba venni. Az egyes országokban ráadásul a hasonló elnevezésű technikák a társadalmi, jogrendszerbeli hagyományoknak megfelelően formálódtak, így kisebb nagyobb formai és a tartalmi különbségek is felfedezhetők közöttük. Mivel ezek az eljárások modern, intézményesült formában az Egyesült Államokban jelentek meg, ebben az országban található az alternatív vitamegoldási formák legszélesebb skálája, itt történtek először lépések arra, hogy ezeket dogmatikai rendszerbe foglalják. A többi

angolszász országban, és az európai, főként nyugat-európai országokban, ahol az „AVR-szemlélet” elterjedt, az Egyesült Államokban szerzett tapasztalatok jelentős hatást gyakoroltak. A vitamegoldás módszereinek felosztása ezért elsősorban az amerikai szerzők munkáira hagyatkozva mutatható be.

Elsőként a Christopher Moore²⁴² által felállított rendszert mutatjuk be a 2. ábra segítségével. A rendszerezésből kiolvasható, hogy amint haladunk fentről lefelé, úgy jellemzi az egyes eljárásokat a kényszer, valamint a nyertes-vesztes pozíció kialakulásának egyre nagyobb valószínűsége. Moore az eljárásokat tovább osztályozza, és az egyes technikákat, eljárásokat négy csoportra különíti el. Ezek: 1. informális döntéshozatal a felek által [akár harmadik személy részvételével] 2. informális döntéshozatal harmadik személy által 3. döntéshozatal harmadik személy által formális eljárás keretében 4. a döntés [inkább álláspont] kikényszerítése jogon kívüli eszközökkel.

2. ábra

A konfliktuskezelés és megoldási módok folyamata

A felek privát döntéshozatala:

Konfliktuskerülés
Informális megbeszélés és vitamegoldás
Tárgyalás
Mediáció

Harmadik személy privát döntéshozatala:

Adminisztratív döntés
Arbitráció

Harmadik személy nyilvános, autoritatív döntéshozatala:

Bírói döntés
Szavazás (népszavazás)

Jogon kívüli eszközökkel kikényszerített döntés:

Erőszakmentes közvetlen akció
Erőszak

Növekvő kényszer,
és a nyertes-vesztes
eredmény kialakulásának
növekvő valószínűsége

Forrás: Moore, Christopher W.: *The Mediation Process Practical Strategies for Resolving Conflict* Jossey-Bass Publishers San Francisco 1996 7. o. Az ábra eredeti címe: *Continuum of Conflict Management and Resolution Approaches*.

A négy alcsoport tehát a vitamegoldás jellege alapján tartalmazza az egyes formákat aszerint, hogy az eredmény konkrét tartalmára vonatkozóan kit illet meg rendelkezési jog.

A *mediáció* Moore rendszerében a felek privát döntéshozatala körébe tartozó eljárás, amelyben viszonylag csekély a felekre harmadik személytől, illetve egymástól származó kényszer mértéke, (és együtt aránylag nagy a felek szabadsága a megállapodás tartalmát illetően). Ebből következően a végeredmény egy olyan megoldás, amellyel – nagy valószínűséggel – a felek mindegyike elégedett lehet.

Ennél a szerzőnél megjelenik az igény arra, hogy jogon kívüli eszközöket is besoroljon a vitarendezési módszerek közé. Azt azonban meg kell jegyezni, hogy bár Christopher Moore

²⁴² Moore, Christopher W.: *The Mediation Process Practical Strategies for Resolving Conflict* Jossey-Bass Publishers San Francisco 1996 6-14. o.

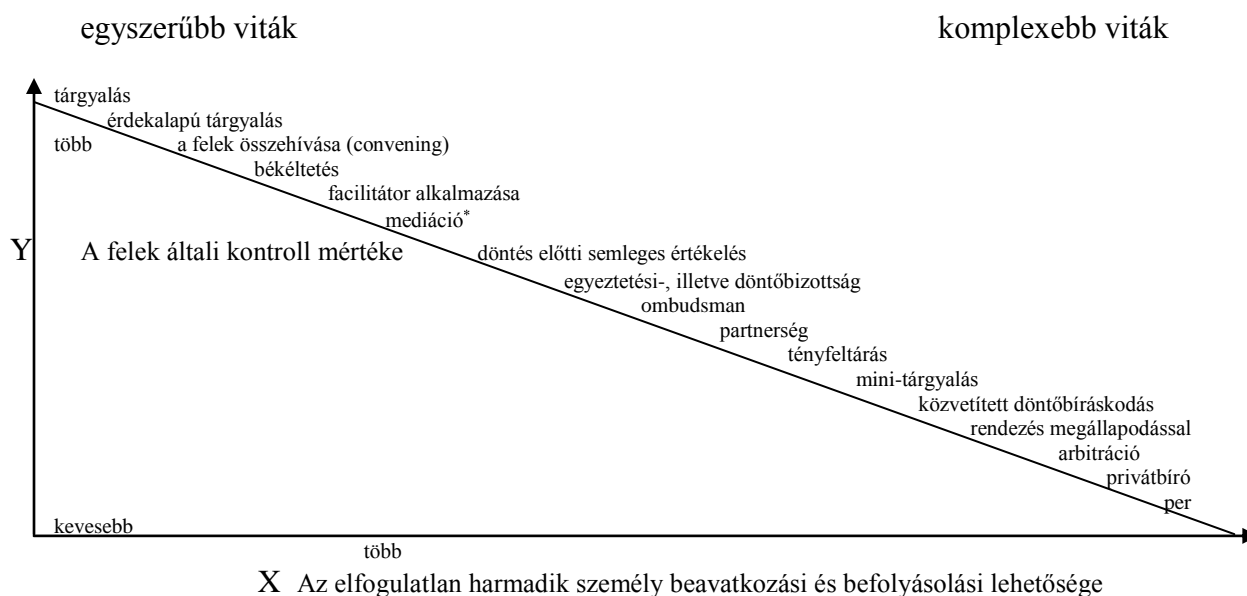
jogon kívülinek tekinti az ún. erőszakmentes direkt akciókat, ezek mégsem minden esetben jelentenek jogon kívüli eszközt, mint pl. sztrájk esetén.

Érdekesség Moore rendszerezésében, hogy a konfliktuskezelés két végpontját egyik oldalon az elkerülés, a másikon a jog által el nem ismert erőszak jelenti. Ennek kapcsán érdemes azon elgondolkozni, hogy a *konfliktus elkerülése* és az *erőszak* mennyiben tekinthető konfliktuskezelési eszköznek. Véleményem szerint ezek pusztán a vitában érintett felek vitára adható reakcióinak tekinthetők: konfliktuskerülés esetén a probléma negligálása, míg erőszak esetén saját álláspontjának a másik fél akaratát megtörő, egyoldalú érvényesítése. Mivel az ábra – címe alapján a konfliktuskezelési és vitamegoldási eszközöket foglalja össze, azt gondolom, hogy ebben nem kaphat helyet a konfliktuskerülés és az erőszak.

A következő felosztás Hajdú Józseftől származik, és a felek eljárásra gyakorolt kontrollját veszi alapul a viták összetettségének mértékével kiegészítve (3. ábra). Ebben a felosztásban a szerző lineárisan helyezi el az egyes eljárásokat, ahol a két végponton egyik oldalon a felek tárgyalása (*unassisted negotiation*), a másikon a bírósági peres eljárás áll.²⁴³

3. ábra

Az egyes AVR technikák csoportosítása a felek kontrolljának és a viták komplexitásának függvényében



Forrás: Hajdú József: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law (the Case of USA, Australia, South Africa and Hungary)* Acta Juridica et Politica Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged 1998 20. o.

²⁴³ Hajdú József: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law (the Case of USA, Australia, South Africa and Hungary)* Acta Juridica et Politica Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged 1998 20. o.

* A koordinátarendszerben ábrázolt mediáció e dolgozat szerzőjének értelmezésében itt a közvetítési eljárást jelenti.

E felosztás szerint, ahogy végighaladunk az eljárásokon az y tengely mentén felfelé, úgy növekszik a feleknek az eljárásra, valamint az ügyre gyakorolható befolyása, s ezzel együtt egyre csökken a kívülálló személy(ek) döntéshozó, illetve beavatkozási lehetősége.

Az ábra szerint az x tengely mentén haladva az elfogulatlan harmadik személy beavatkozási és befolyásolási lehetőségének növekedésével az eljárások egyben összetettebbé, komplexebbé is válnak. Bár az ábrán feltüntetett eljárások egy részére az utóbbi megállapítás igaz, mégsem mondható el minden esetben. Facilitátort például kifejezetten az összetett ügyek levezetésénél alkalmaznak, és a közvetítés, az érdekalapú tárgyalás, valamint a békéltetés komplex ügyek rendezésében is alkalmas eljárásnak bizonyult, a grafikonon mégis az „egyszerűbb viták”-hoz állnak közelebb. Ugyanakkor az arbitrációs vagy a bírósági peres eljárás tárgya nem szükségképpen komplex.

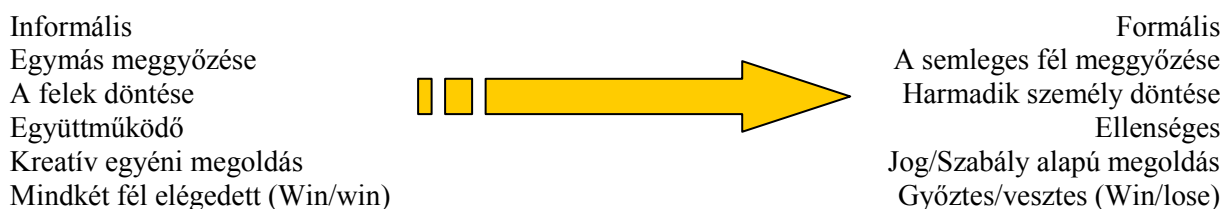
Azért jó ez a koordináta rendszer segítségével történő felosztás, mert elég sok eljárást lehet egy (legfeljebb két) meghatározott elv alapján rendszerezni. Ebben az esetben a felek általi kontroll mértéke az egyik, – lényegében a legfontosabb – rendező elv, és ebből a szempontból minden eljárást be lehet sorolni, az eredmény pedig egy átlátható, homogén rendszer. Az egyszerűbb és komplexebb viták megoldására szolgáló eljárásokat talán célszerűbb lenne egy külön grafikonon bemutatni, bár egyes eljárások olyan sokoldalúak, hogy kétséges lehet a besorolásuk.

Hajdú József rendszerében elkülönül egymástól a *közvetítés* és a *békéltetés*, mint a munkajogban eltérő jelentéssel bíró eljárások. Ezek szerint a békéltetés során nagyobb, a közvetítés során kisebb a felek általi kontroll mértéke, de mindkét eljárás a koordináta rendszer x tengelyéhez közelebb eső részében található, tehát összességében jellemző rájuk, hogy azt a felek a saját akaratuknak megfelelően alakíthatják.

Az előzőhöz hasonló csoportosítást találhatunk Lela P. Love összeállításában²⁴⁴ a következő (4.) ábrán. Míg az előző osztályozás (3. ábra) arra helyezte a hangsúlyt, hogy többféle vitamegoldási módszert elhelyezzen egy-két szempont mentén, Lela Love az ábrája segítségével kevesebb eljárást helyez el egy egyenes mentén, ugyanakkor több szempontra hívja fel a figyelmet.

4. ábra

Hangsúlyeltolódás az egyes eljárásokban



Tárgyalás → Mediáció → Semleges értékelés → Nem kötelező döntőbíráskodás → Döntőbíráskodás → Bírósági per

Forrás: Reader for CEU Summer University Course Mediation Theory Skills and Methods to Foster Democratic Dialogue 2001 Budapest 21. o. Az ábra eredeti címe: Process Continuum

²⁴⁴ Lela P. Love: *Process Continuum* In: READINGS Mediation in the Employment Arena Cardozo International Institute Budapest CEU Summer 2000 13. o.

A legelső sorban megadott eljárásokon végighaladva leolvasható az ábráról, hogy amint csökken a feleknek az ügymenetre gyakorolt hatása, úgy növekszik az eljárásba belépő harmadik személy befolyása. A két végponton a tárgyalás illetve a bírósági eljárás található. A kizárólag a felek részvételével zajló tárgyalás esetén a feleknek az ügyre gyakorolt befolyása 100%, míg bírósági eljárás esetén minimális, a végső döntést a bíró mondja ki.

Az egyes eljárásoknál azonban nemcsak a "befolyásolási tényező" értéke változik, hanem több szempontból is a másik irányba tevődik át a hangsúly a harmadik személy beavatkozásával. Így változik, válik az eljárás egyre formálisabbá, s a felek egymás meggyőzése helyett egyre inkább a harmadik személy meggyőzését helyezik előtérbe. Ugyanezen folyamat mentén válik az eljárás légköre fokozatosan ellenségessé a kétszereplős, szinte szükségszerűen együttműködésen alapuló tárgyaláshoz képest. Az is megfigyelhető, hogy ahogy erősödik a beavatkozó szerepe, úgy csökken a felek szükségleteihez, érdekeihez igazodó, kreatív megoldások lehetősége, és tolódik el a külső (jogi vagy más) szabályok által meghatározott végeredmény irányába.

Ennek köszönhetően és mindezzel párhuzamosan egyre csökken annak az esélye (és eredménye), hogy olyan megállapodás vagy döntés születhessen, aminek birtokában mindkét fél elégedetten állhat fel a tárgyalóasztaltól.

Bár kétségkívül kevesebb eljárás helyét lehet az ábra segítségével meghatározni, a felosztást nagyon értékesé teszi az a sokféle szempont, amelyek vizsgálatára egyidejűleg alkalmas. Ezzel lényegében az AVR legfontosabb tulajdonságait, rendező elveit gyűjti össze, amelyek segítségével az egyes eljárások egymáshoz viszonyított helyzetéről vonhatunk le megfelelő következtetéseket.

A Lela Love által nevesített szempontokon kívül említést érdemel még egy változás: az ábra jobb oldali tartományában elhelyezkedő eljárási formák felé haladva csökken a felek személyes részvételének, személyiségének fontossága. Másként megfogalmazva: minél formálisabb egy eljárás, úgy válik egyre személytelenebbé, úgy válik a puszta probléma az eljárás központi kérdésévé, a felek egyéb kötődéseitől, elveitől, érdekeitől megfosztottá.²⁴⁵

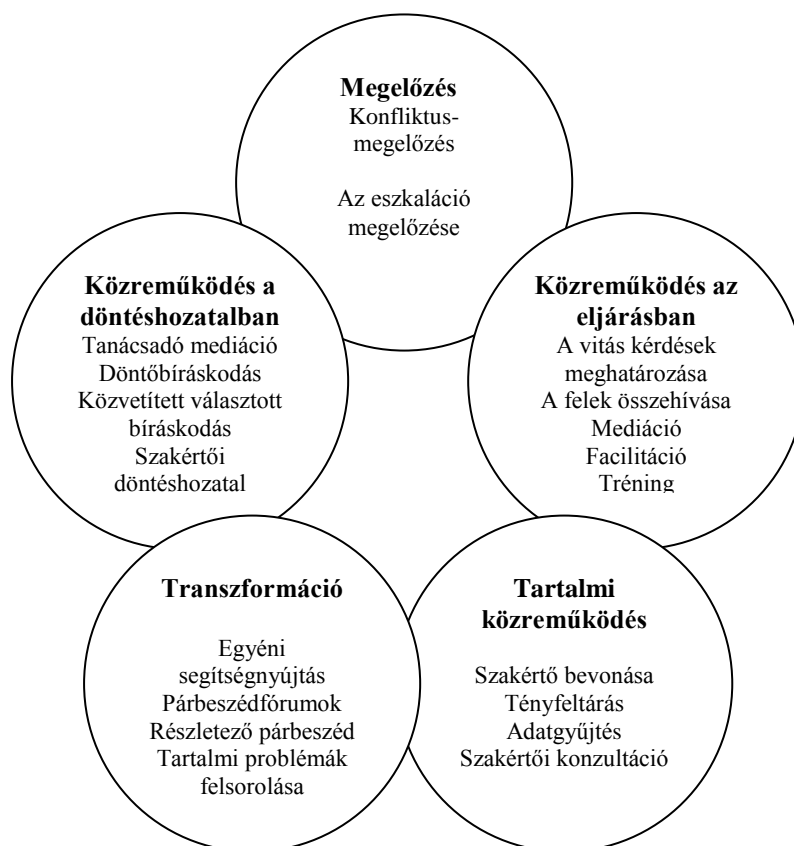
Bár ez a csoportosítás mindössze hat eljárást különít el, a *mediáció* a tárgyalás után következő eljárás, amelyről a következők olvashatók le az ábra alapján. Ezt a vitamegoldási eljárást csak kis mértékben jellemzi a formális szabályok általi meghatározottság. A felek párbeszéde, együttműködése meghatározó az ellenséges fellépéssel szemben, ebből következően a harmadik személy helyett egymás meggyőzésére tevődik a hangsúly. Értelemszerűen ez aránylag tág teret enged a speciális, egyedi megoldásoknak: a felek hozzák meg a végső döntést, amiben a mediátor szerepe minimális. Az eredmény várhatóan egy olyan megállapodás, ami a felek igényeit nagymértékben kielégíti.

Bernard Mayer az eljárás célja szerint különíti el a vitamegoldási formákat, és ennek alapján öt fő csoportot határoz meg. (Ld. 5. ábra)

²⁴⁵ Rűzs Molnár Krisztina: *A mediáció szerepe és lehetőségei a munkaügyi viták megoldásában* In: Ünnepi tanulmányok Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás Radnay József 75. születésnapjára Bíbor Kiadó Miskolc 2002 392-393. o.

5. ábra

A vitamegoldás folyamatának elemei



Forrás: Bernard Mayer: *The Dynamics of Conflict Resolution A Practitioners' Guide* Jossey-Bass San Francisco 2000 223. o. Az ábra eredeti címe: *Elements of a Conflict Resolution Continuum*.

1. Az első a **megelőzés**, amely két területet érinthet. Az egyik a vita, a *konfliktus megelőzése*, a másik a *vita eskalálódásának*, kiteljesedésének a *megelőzése*. A megelőző eljárások kiindulópontja az, hogy a felek képesek előre látni azokat a tényezőket, amelyek vitára vagy a vita kiteljesedésére okot adhatnak, mielőtt az kiéleződik. A megelőzés érdekében sor kerülhet eljárási formák, vagy kommunikációs rend meghatározására.

2. A következő lehetőség egy már kialakult vita során elsősorban a vitamegoldásban történő **eljárásbeli** (a vita tartalmára nem kiterjedő) **közreműködés**. A mediáció Mayer szerint tipikusan ilyen eljárás, amikor egy harmadik személy az eljárást levezetve, a tartalmi kérdések tisztázását a felek hatáskörében hagyva segíti a vitamegoldást. Ebbe a körbe tartoznak olyan eljárások, amelyek a mediáció részfázisait képezik, mint pl. *a vitával érintett felek körének meghatározása, összehívása* vagy *a vitás kérdések meghatározása*, de ebbe a körbe tartozik pl. a *tréning* is, amelynek során a résztvevők egy olyan eljárási forma levezetését tanulják meg, aminek segítségével megoldhatják a vitákat.

3. A harmadik csoport azokat a vitamegoldási módokat tartalmazza, amiben a harmadik személy a vita **tartalmi kérdéseire** koncentrál. Ez lehet egy, a vitába bevont *szakértő véleménye*. Olyan viták esetén, amikor a vitás kérdés megítéléséhez adatok szükségesek és az ezekhez történő hozzáférés nem egyenlően biztosított mindkét fél számára, adott esetben külön meg kell tervezni az információhoz jutás módját (*adatgyűjtés*). Illetve ha a vitás felek egy terület szakértői, akkor egy olyan külső, az adott kérdés tekintetében szintén szakértő

személyt vonnak be, aki a tartalmi kérdéseken felül a vitamegoldás eljárási kérdéseiben is jártas (*szakértői konzultáció*).

4. Érdekes Mayer negyedik kategóriája, ami a **transzformáció** (*reconciliation*²⁴⁶) gyűjtőnevet kapta. Ide azok az eljárások tartoznak, amelyek célja a felek egymás iránti ellenséges érzületének megváltoztatása, feloldása. *Egyéni segítségnyújtás* során csak az egyik fél és egy harmadik személy van jelen, és arra szolgál, hogy megmutassa, hogy az egyénnek (érzelmileg) milyen utat kell bejárnia ahhoz, hogy megváltozzon a másik félről kialakult képe. A *párbeszédforum* a felek közötti biztonságos kommunikációs közeg kialakítását jelenti, amelynek segítségével képesek a másik fél emberi megnyilvánulásait is észrevenni. Minél több humánus vonást fedez fel egyik fél a másikban, annál kevésbé ruházza fel démoni jegyekkel. A *részletező párbeszéd* során a felek közvetlenül beszélnek a vitáról, valamint a vita által kiváltott érzéseikről és fájdalomról. Végül a *tartalmi problémák felsorolása* olyan eljárást jelent, amikor a felek meghatározzák mindazokat az akadályokat, amelyek a másik félről kialakított (negatív) kép megváltoztatását gátolják.

5. Mayer csoportosításának utolsó eleme a **döntéshozatalban történő közreműködés**. Vannak olyan körülmények, amelyek a döntéshozatali eljárásokban történő részvételre ösztönöznek. (Pl. ha a konszenzus alapú eljárások eredménytelenek, ha a felek nem akarnak, vagy nem tudnak egyezsége jutni, ha annyira rövid a rendelkezésre álló idő, hogy csak így lehet megoldani a vitát, stb.) Ilyenkor az eljárásban részt vevő harmadik személy véleménye, ítélete zárja le az eljárást. *Tanácsadó mediáció* során egy sikertelen mediációt követően a mediátor tanácsadó jelleggel elmondja, hogyan döntene, ha döntőbíró lenne. A további három eljárásban a feleket kötelező döntés születik, de míg *közvetített választott bírászkodás* esetén ezt mediáció előzi meg, *választott bírászkodás* és *szakértői döntéshozatal* esetében az eljárásban részt vevő harmadik személy előzetes eljárás nélkül dönti el az ügyet.²⁴⁷

Mayer felosztása azért értékes, mert funkcionális jelleggel próbálja megkülönböztetni egymástól az egyes eljárásokat. Ahogy haladunk előre a csoportosításban, úgy növekszik a beavatkozás mértéke és a beavatkozó szerepe. Ugyanakkor, felvetődik az a kérdés, hogy az egyes csoportok valóban homogének-e. Véleményem szerint a transzformációs jellegű eljárások nem tartoznak különálló csoportba, mert pl. az első három csoport eljárásaihoz is kapcsolódhat transzformációs cél.

Az is felmerül, hogy a gyakorlatban mennyire lehet szétválasztani egymástól a második és harmadik csoportba tartozó eljárásokat. Hiszen nehezen képzelhető el olyan eljárásbeli közreműködés, ami nem érint tartalmi kérdéseket, és ugyanígy nem beszélhetünk a semleges harmadik személy részéről történő olyan tartalmi közreműködésről, aminek egyáltalán nincs hatása az eljárásra. Inkább azt lehet megállapítani, hogy egyes eljárásoknál a tartalmi, míg másoknál az eljárási megközelítés domináns jellegű. (Talán ezt a kevésbé szétválasztható jelleget próbálja meg szimbolizálni a körök egymást fedő ábrázolása.) Az, hogy ebből a szempontból különbség tehető az egyes eljárások között, azonban nagy jelentőséggel bír egyes elméleti kérdések tisztázása szempontjából. (Ld. a második fejezetet 2. 4. alpontját.)

²⁴⁶ A következő kifejezések is használatosak még ugyanennek a leírására: *conflict transformation; peacemaking*.

²⁴⁷ Mayer, Bernard: *The Dynamics of Conflict Resolution A Practitioners' Guide* Jossey-Bass San Francisco 2000 222-238. o.

Mayer ábrája alapján a *mediációról* el lehet mondani, hogy olyan eljárások közé tartozik, amelyekben az eljárási jelleg a meghatározó, s az ebben résztvevő harmadik személy számára nem a tartalmi kérdésekben való iránymutatás jellemző. Ugyanakkor azt gondolom, hogy más eljárásokkal együtt a mediáció is rendelkezhet transzformációs karakterrel, amit az ábráról – fentebb kifejtett hibája miatt – nem tudunk megfelelően leolvasni.

Azokat a vitamegoldási formákat, ahol valamilyen formában lehetőség van az álláspontok tényleges kifejtésére²⁴⁸ – a hagyományos és az alternatív formákat is ideértve – Henry Brown és Arthur Marriott három nagy csoportra osztotta.²⁴⁹ Ez a felosztás azt veszi alapul, hogy a vitamegoldási folyamatban kik vesznek részt, illetve a belépő harmadik pártatlan személynek ebben milyen hatásköre lehet. Ezek szerint három nagy típusba sorolhatók az egyes vitamegoldási eljárások: tárgyalás (*negotiation*), ami kizárólag a felek részvételével zajlik, közvetítés (*mediation*), ahol a feleken kívül belép egy harmadik személy is döntéshozatali jogosultság nélkül, végül a döntéshozatali eljárás vagy adjudikáció (*adjudication*), ahol a harmadik személy döntéshozásra jogosult.

A következő – részletesebb – bemutatás alapja Brown és Marriott rendszerezése, amit kiegészítünk a vegyes eljárások meghatározásával és néhány konkrét vegyes eljárási forma leírásával. (Ld. az 1. táblázatot.)

A fenti eljárásokhoz képest különálló csoportot alkotnak a bíróság szervezetéhez kapcsolódó alternatív vitamegoldási formák.

1. táblázat

A vitamegoldási eljárások típus szerinti felosztása

| Tárgyalás | Mediáció-jellegű | Adjudikáció-jellegű | Vegyes eljárások |
|--------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Pozicionális | Közvetítés | Peres eljárás | Mini per |
| Érdekalapú | Békéltetés | Választott bírósági eljárás | Közvetített választott bíraskodás |
| | Facilitálás | Magánbírói eljárás | Semleges tényfeltárás |
| | | Szakértői döntés | Korai semleges értékelés |
| | | Közigazgatási testületek | Partnerség |
| | | | Vitakivizsgáló testület |

Forrás: a dolgozat szerzőjének összeállítása

²⁴⁸ Az „elkerülés” és az „erőszak” kétségtelenül kapcsolatba hozhatók a vitákkal, konfliktusokkal. Azonban úgy vélem, ezek a fogalmak inkább a felek vita esetén *egymással szemben* tanúsított magatartását írják le és nem a *vita* rendezésére, megoldására tett kísérletüket. E fogalmak eltérő tárgya: inkább személyekre, nem a vitára irányulnak, s ezért nem tartom szerencsésnek a vitamegoldási formák között megemlíteni ezeket. A vitás helyzetekben egymással szemben tanúsított magatartásoknak egyébként egy sor további formája is felsorolható, mint pl. meghátrálás, fenyegetés, a médián keresztül történő nyilvánosságra hozatal, demonstráció, vesztegetés, csalás, stb.

²⁴⁹ Brown, Henry J. and Marriott, Arthur, L.: *ADR Principles and Practice* Sweet & Maxwell London 1993 című Ugyanez a rendszerezés található meg az Egyesült Államok jogi iskoláiban (law school) a legszélesebb körben használt tankönyvben is: Goldberg, Stephen – Sander, Frank – Rogers, Nancy: *Dispute Resolution: Negotiation, Mediation and Other Processes* Little Brown and Company, 1992

Tárgyalás (*Negotiation*)

A viták megoldásának „királya” mindenképpen a tárgyalás. Értelmezhető önálló vitamegoldási módszerként is, de szinte valamennyi hagyományos és alternatív formának is része.

A tárgyalás személyek közötti párbeszédet jelent, abból a célból, hogy kereskedelmi vagy egyéb, mindennapi ügyeiket egymással elintézzék: megállapodásra jussanak, vagy nézeteltéréseiket kibékítsék. Van olyan nézet is, amely szerint azért tárgyalunk, mert valaki más rendelkezik valamivel, amit mi meg akarunk szerezni, és hajlandó erről egyezkedni.²⁵⁰ Így vagy úgy, a vitás esetek döntő része rendeződik tárgyalás útján, tehát az ügyek csekély hányadában kerül sor harmadik személy által történő beavatkozásra. Hangsúlyozni kell, hogy a tárgyaláson csak a felek vannak jelen, kívülállók nem részesei az eljárásnak.

A tárgyalást egyrészt mindenki saját tapasztalataiból tanulja meg, de léteznek különböző tárgyalási elméletek is, amelyek eltérően osztályozzák a tárgyalás során alkalmazandó stratégiákat, és ennek megfelelően fejlesztik az ehhez szükséges készségeket. Ilyenek pl. az érdekalapú (*interest based*) és a pozicionális (*positional bargaining*) tárgyalás²⁵¹. Ehelyütt nincs mód arra, hogy a tárgyalási stratégiák e két fő típusát részletesen bemutassuk, fontosságukat azonban nem lehet eléggé hangsúlyozni, hiszen bármely vitamegoldási technika alkalmazása során számolni kell velük.²⁵² Különösen fontos szerepet kapnak a harmadik személy bevonásával zajló, nem döntéshozatali eljárások során. Ezekben ugyanis jelentős hangsúly tevődik a harmadik személy ilyen jellegű képességeire és készségeire. Ha egy tárgyalástechnikák terén képzett szakember vesz részt a megbeszéléseken, az sokat lendíthet az adott eljárás eredményességén, illetve bizonyos fokú garanciát jelenhet az eljárásban részt vevő felek egyenlő esélyeinek biztosítása szempontjából.

Természetesen a tárgyalástechnikai képzettség az adjudikációs eljárásokban szereplő harmadik személy(ek) számára sem hátrányos, de kisebb szereppel bír, hiszen ilyen esetekben az eljárási és a tartalmi szabályok aprólékosan kidolgozottak, és a harmadik személy elsősorban ezek minél pontosabb betartására koncentrál. Az ezek elsajátításán felüli többletkészségek aránylag csekély jelentőséggel bírnak.

Adjudikáció (*Adjudication*)

Ennek a különösen hangzó fogalomnak magyarul nincs igazán megfelelője, döntéshozatali eljárásnak lehet talán legpontosabban fordítani.²⁵³ Gyűjtőnévként alkalmazzák az egyes AVR-rel foglalkozó szakemberek olyan vitamegoldási technikák megjelölésére, amelyek során egy semleges fél is részt vesz az eljárásban, aki az egyes álláspontok

²⁵⁰ Ld. i.m. 24. lábjegyzet 18. o.

²⁵¹ Ld. erről Fisher, Roger – Ury, William: *Getting to Yes Negotiating Agreement Without Giving In* Penguin Books 1991; Mnookin, Robert H.: *Beyond Winning Negotiating to Create Value in Deals and Disputes* The Belknap Press of Harvard University Press London, England 2000

²⁵² A második fejezetben szó esik még a tárgyalásról, amikor a mediációval hasonlítjuk össze.

²⁵³ A dolgozat egészében a „döntéshozatali eljárás” kifejezést használom.

meghallgatása után eldönti a vitát, s ez a döntés a vitában állókra nézve kötelező. Az adjudikáción belül az alábbi eljárások különböztethetők meg:

A *peres eljárás (litigation)*, a bírósági rendszerhez kötődő nyilvános, nem önkéntes vitamegoldási eljárás, amelyben egy pártatlan döntéshozó személyt, általában bírót (vagy esküdteket) jelölnek ki a feladat ellátására, aki egy szigorúan meghatározott eljárási rend betartása mellett kötelező erejű, végrehajtható határozatot hoz.

*Választott bírósági eljárás vagy arbitráció (arbitration)*²⁵⁴, ahol a pártatlan személyt maguk a vitában álló felek jelölik ki és fizetik, az ügy eldöntésekor követendő eljárást pedig jogszabály, vagy a választott bírót kiküldő szervezet határozza meg. Ezen az eljáráson belül is elkülöníthetők még egyéb variációk. Az egyik ilyen pl. az ún. baseball (vagy *last offer arbitration*)²⁵⁵, amikor a döntéshozó személy keze meg van kötve azzal, hogy ha holtpontra jut a vita, csak a felek részéről legutoljára elhangzott egy-egy ajánlat közül választhatja az egyiket mint kötelező erejű döntést. Így a vitás felek rá vannak kényszerítve, hogy a legrealisabb javaslattal álljanak elő a tárgyalás végén.

Közigazgatási- vagy jogszabály alapján felállított testületek (administrative or statutory tribunals), amelynek keretében e szervek jogszabályban pontosan rögzített speciális feladatokat látnak el. Köztes szerveknek foghatók fel a közigazgatási szervek és a közigazgatási aktusokat felülvizsgáló bíróságok között. Nem tartoznak a bírósági rendszerhez, nincsenek is teljesen kötve a bírósági eljárás garanciáihoz, mégis ítélező tevékenységet látnak el²⁵⁶.

Szakértői döntés során a felek által közösen választott, a vitára okot adó témakörben jártas szakértő hoz kötelező erejű döntést, s az eljárás során nem feltétlenül kerül sor vizsgálat lefolytatására, ami egyébként az adjudikációs eljárásokat jellemzi.

Magánbírói eljárással (private judging) ritkán találkozhatunk. Akkor beszélünk róla, amikor a bíróság egy, a felek által közösen választott döntőbíróra ruházza a döntést, akár az összes vagy néhány vitás rész kérdés tekintetében, vagy tények megállapítása kapcsán.

Mediáció-jellegű eljárások

Elérkeztünk a dolgozat szűkebb tárgyát képező eljárás rövid meghatározásához, rendszertani besorolásához. A *mediáció (mediation)* egy olyan eljárás, amelynek során a vitában álló felek egy általuk elfogadott, pártatlan harmadik személy (mediátor) közreműködését veszik igénybe anélkül, hogy e harmadik személynek a feleket kötelező erejű döntés meghozatalára jogosultsága lenne. Ehelyett különböző kommunikációs technikák,

²⁵⁴ A választott bírósággal mellett használatos a döntőbíráskodás kifejezés is. A hazai terminológia kifejezetten a munkajog területén felmerült kollektív érdekviták egyik rendezési módjára használják az utóbbi, míg más esetekben az előbbi kifejezést. A két eljárás jogforrásai is különbözők, a döntőbíráskodásra vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyve 196-198.§-ai tartalmazzák, míg a választott bíróságról önálló törvény, az 1994. évi LXXI. tv. szól.

²⁵⁵ Terminology of Dispute Resolution: Definitions <http://www.lectlaw.com/files/AVR08.htm>

²⁵⁶ Sente Zoltán: *Az „alternatív eljárások” szabályozásának lehetőségei az új közigazgatási eljárási törvényben* (I. rész) Magyar Közigazgatás 2002. február LII. évfolyam 2. szám 92-93. o.; (II. rész) Magyar Közigazgatás 2002. március LII. évf. 3. szám 148-149. o.

módszerek felhasználásával segít a feleknek, hogy vitájukat tárgyalásos úton megegyezéssel lezárják. Így adjudikációra nem kerül sor.

Az eljárás néhány formájában a mediátor a vita lényegét érintő megoldási javaslattal is előállhat, de ez sosem kötelező a felekre nézve, csupán javaslattétel lehet. (Ezzel szemben áll Christopher Moore definíciója, aki a mediátor részéről korlátozott döntéshozási jogosultságot is lehetségesnek tart.²⁵⁷) Ez a dilemma meghatározó fontosságú az eljárás megítélését illetően, ugyanakkor eltérő megítélés alá esik. Az eljárás meghatározó tulajdonságainak leírása során a későbbiekben bővebben foglalkozunk ezzel a kérdéssel.

Itt még egyszer megjegyezzük, hogy a munkajogban különbséget tesznek *közvetítés* és *békéltetés* között, megkülönböztetve azt az esetet, amikor a harmadik személy javaslattételi jogosultsággal is rendelkezik (közvetítés), illetve amikor nincs ilyen jogosultsága (*békéltetés/conciliation*). A szóhasználat azonban ebben a tekintetben nem következetes.

A közvetítés és a békéltetés mellett itt kell megemlíteni a beavatkozás intenzitása szempontjából a békéltetés és a tárgyalás határán álló ún. *facilitálást (facilitation)* is. A vitamegoldási terminológia szerint ez egy olyan eljárást jelent, amikor a semleges harmadik fél a vita tárgyának megfelelő legalkalmasabb tárgyalási struktúrát választja ki a tárgyalás résztvevőivel együtt, s ezért, valamint a tárgyalás levezetéséért, annak kivitelezhetőségéért tartozik felelősséggel. Leggyakrabban sokszereplős, összetett viták, tárgyalások alkalmával szokták igénybe venni. Tisztán eljárásbeli segítségről van tehát szó.

Vegyes eljárások (*Hybrid processes*)

Az előzőekben vázolt háromféle csoportba osztott eljárások mindegyike alkalmazható magában is, önálló eljárásként, viszont az is lehetséges, hogy mindegyikből egy-egy elemet kölcsönvéve, azokat ötvözve egy teljesen új eljárást alakítanak ki. Ez hasonlít az előre gyártott elemekből épített házhoz, amikor – a házépítés szabályait betartva – mindenki úgy alakítja ki a ház elrendezését, ahogy az az igényeinek leginkább megfelel. A vegyes eljárásoknál is ez a helyzet: általában egy vitamegoldásban járatos szakember segítségével úgy választják ki, és rakják össze az egyes eljárási technikák elemeit, hogy az a vita tárgyának és a felek személyes igényeinek leginkább megfeleljen.

Szóba kerülhet így pl. egy lépcsőzetes rendszer (*Multi-Step*²⁵⁸), amikor a vitában állók először egymással tárgyalnak, s ha ez nem vezet megoldáshoz, egy harmadik személy segítségével próbálnak egyezsége jutni, s ha végül ez sem vezet eredményre, úgy a harmadik (vagy egy negyedik) személy dönt az ügyben. De ez csupán egy a sok-sok variációs lehetőség közül. Vannak a vegyes eljárások között is olyanok, amelyeket gyakrabban használnak. Ezek közül néhány példa:

Mini per (mini trial) alkalmával nem egy bírósági tárgyalás történik „kicsiben”, hanem ez egy olyan eljárás, amikor a felek jogi (vagy más, a kérdésben szakértőnek számító) képviselőik útján előadják álláspontjaikat és a semleges személy vagy személyek a bizonyítékok mérlegelése után egymással konzultálva kialakítanak egy döntést, a felek

²⁵⁷ Moore, C. W.: i.m. 15. o.

²⁵⁸ <http://www.cpADR.org/ADRprivate.htm>

tájékoztatására. Az eljárásnak az a célja, hogy a vitában állók szembesüljenek azzal, hogy álláspontjuk mennyire lenne védhető „élesben”, és ezeket az esélyeket ismerve ülnek le ezután egymással tárgyalni.²⁵⁹

A *közvetített választott bíraskodás (med-arb)*²⁶⁰ – ahogy az elnevezésből is látszik – a két eljárás ötvözeté. Ha a közvetítés nem volt eredményes, az eljárás átváltozik, és a feleket kötelező döntést hoz a harmadik személy (arbitráció).

Semleges tényfeltárás (neutral fact finding) esetén a harmadik személy először bizonyos ténykérdésekre vonatkozóan kivizsgálja az ügyet, majd békéltető szerepet ölt, ha a felek igénylik, s végül esetleg adjudikációs eljárásban is részt vehet, szintén a feleknek az eljárásra vonatkozó megegyezésétől függően.

Korai semleges értékelés (early neutral evaluation) folyamán a pártatlan személy a felek vitájának egy viszonylag korai szakaszában kerül az eljárásba, hogy a vitáról, a felek álláspontjáról kialakított véleményét elmondja. Különösen szakkérdések mérlegelésénél van jelentősége.

Érdemes megemlíteni a vegyes eljárásoknak olyan fajtáit, amelyek tipikusan egy életviszony vitáinak rendezése köré összpontosulnak: az építőiparban használatosak a viták megelőzése céljából.

Ezek közül az egyik a *partnerség (partnering)*. Mielőtt maga a kivitelezés megkezdődne, a szerződések teljesítése szempontjából döntéshozatali pozícióban lévő felek egy többnapos találkozáson vesznek részt, amelynek célja részben az, hogy egy külső harmadik személy irányítása alatt megismerjék azokat, akikkel akár éveken keresztül együtt kell dolgozniuk, illetve átgondolják, hogy melyek az adott projekt gyenge pontjai, hol lehet a későbbiekben súrlódásokra, a kivitelezést befolyásoló nézeteltérésekre számítani. Ezután előre megállapodnak, hogy ezeket a félreértéseket és vitákat milyen eljárás keretében fogják rendezni.²⁶¹

Ennek egyik módja (és egyben a másik építőipari vitarendezési forma) vitakivizsgáló testület (*Dispute Review Boards*) létrehozása. Ennek az a lényege, hogy a megrendelő és a vállalkozó egy háromtagú szakértői testületet állít fel, amelynek tagjai a problémákat látva a kivitelezés helyszínén azokra azonnali megoldásokat javasolnak. A szakértők rendszeresen ellenőrzik a munkálatokat, és a projekt haladása érdekében jogosultak döntéseket hozni, mielőtt a probléma a kapcsolat elmérgesedéséhez, esetleg az építkezés leállításához vezetne.²⁶²

A *bírósághoz kapcsolódó eljárásoknak* egész rendszere alakult ki az Egyesült Államokban. Ezek azért érdemelnek megkülönböztetett figyelmet, mert „belopták” magukat abba az intézményrendszerbe, ami évszázadok óta a hagyományosnak tartott polgári per otthona. Érdekességüknél és sokféleségüknél fogva ezekkel külön alfejezetben foglalkozunk.

²⁵⁹ Ld. még Hajdú József 1998 17-18. o.

²⁶⁰ Az angol **mediation-arbitration** kifejezésből rövidítve.

²⁶¹ <http://www.cpADR.org/ADRprivate.htm>

²⁶² <http://www.ADR.org/index2.1.jsp?Jssid=15784&printable>

AVR a bírósági szervezetben

Az alternatív vitamegoldás híveinek sokasága javasolta a bíróságon kívüli eljárások valamelyikét a bírósági rendszer költséges, időigényes és frusztráló vonásai miatt. Ilyenkor a vitás felek egy harmadik személyt vagy egy intézményt keresnek fel abból a célból, hogy ügyüket rendezni tudják. Sokan azonban mégis kitartottak a bíróság előtti vitarendezés mellett az évszázadok óta fennálló intézményrendszer hagyományai, illetve tekintélye miatt.^{263 264}

2. táblázat

A bíróság szervezetéhez kapcsolódó eljárások

| |
|--|
| Korai semleges értékelés |
| A megállapodások hete |
| Rövidített bírósági tárgyalás – esküdtek előtt |
| Bíróság által felügyelt választott bíraskodás |
| Műhibákat vizsgáló testületek |
| Bírósági mediáció |
| Többajtós bíróság |

Forrás: a dolgozat szerzőjének összeállítása

A polgárok pereskedési hajlama ugyanakkor nem csökkent, sőt egyre inkább növekvő tendenciát mutat²⁶⁵, amit a bírósághoz érkező beadványok növekvő száma bizonyít. Ezért fogant meg az ötlet egyes AVR-ben járatos szakemberek fejében, hogy bizonyos eljárástípusokat a bírósági rendszeren belül is kiválóan lehetne alkalmazni. Ezek a bírósági tárgyalási formával (*trial*) szemben jelentenének alternatívát. A cél minden esetben olyan eljárási (és egyéb) körülmények megteremtése, amely megkönnyíti a felek egyezsége jutását.

A bírósági intézményrendszeren belül alkalmazott alternatív vitamegoldási eljárások azért képeznek önálló csoportot, mert ezek közül sok kizárólagosan a bíróság intézményéhez kötődő eljárási elemeket tartalmaz, s így az intézmény falain kívül nem is értelmezhető.

Vannak olyan polgári peres ügyek, amelyek tömegesen jelennek meg a bíróságon, s tárgyuknál, jelentőségüknél, pertárgyuk értékénél fogva az ügyek dömpingjét jelentik. Ezzel szemben ritkán találkozhatunk olyanokkal is, amelyek összetettségük, értékük, vagy más jellemzőjük, fogva nagy jelentőséggel bírnak, és speciális elbánást igényelnek. Az Egyesült Államokban az előbbi ügyekre tekintettel kezdtek el bevezetni egyes, a hagyományostól eltérő eljárásokat, de megtalálhatók olyan különleges formák is, amelyekről a speciális elbánást igénylő ügyek kétségtelenül költséges, de hatékony befejezését várták.

Az alábbiakban az újonnan bevezetett bíróságon belüli eljárásokról szólnak.

²⁶³ Az alfejezet rendszertani része nagyrészt Hensler, Deborah R.: *Court-Annexed ADR* In: Donovan Leisure Newton & Irvine: *AVR Practice Book* Wiley Law Publications John Wiley & Sons New York 1990 munkáját vette alapul 351-372. o.

²⁶⁴ Ld. még Gilles, Peter: Polgári igazságszolgáltatás a Német Szövetségi Köztársaságban Magyar Jog 1994/9. szám 559. o.

²⁶⁵ Gilles, Peter: Polgári igazságszolgáltatás a Német Szövetségi Köztársaságban Magyar Jog 1994/8. szám 504. o.

Bíróságon belüli rendezés megállapodással (*Judicial Settlement Conference*)

Ez a legszélesebb körben alkalmazott bírósághoz kapcsolódó eljárás, ami lényegében tárgyatól függetlenül szinte valamennyi ügyben használható. A bíróság határozza meg az ülés időpontját, amire általában a bíró szobájában kerül sor, és ő maga elnököl. Az ülésen a felek nem, csak képviselőik vesznek részt, és azt a célt szolgálja, hogy a bíró rámutasson a két oldal erős és főleg gyenge pontjaira. Ezután egyezséget próbál meg létrehozni az ügyben. Maga az eljárás kb. egy óra időtartamú.

A hasonlóság ellenére itt nem mediációról van szó, az elnöknek lényegesen kisebb „eszköztár” áll rendelkezésére, mint egy mediátornak, ami az egyezséghez vezető módszereket, fogásokat illeti. Az viszont kétségtelen, hogy a tárgyalási technikákban járatos bírák előnyben vannak egy ilyen eljárás levezetése során.

Korai semleges értékelés (*Early Neutral Evaluation*)

Hasonló elnevezésű eljárással már találkozhattunk a vitamegoldási formák ismertetésénél, azonban a bíróságon belül is alkalmazzák. A harmadik személy ebben az esetben vagy egy szakértő vagy ügyvéd. A felek személyesen is részt vesznek az eljárásban, melynek során a képviselők 15-30 percben előadják az ügy lényegét. Ezután a pártatlan személy megteszi az értékelését, ami nem kerül jegyzőkönyvbe, nem lesz „hivatalos” lépés a bírósági eljárás folyamán. A vitában állók így objektív kritikát kapnak az ügyről, más szemszögből látják az esélyeiket, ami várhatóan a megegyezés irányába ösztönzi őket. Időtartama kb. 2 óra.

A megállapodások hete (*Settlement Week*)

Ezalatt általában az történik, hogy a bíróság egy hétre felfüggeszti rendes ítélezési tevékenységét, és az ügyvédi kamarák, valamint önkéntes ügyvédek támogatásával csak a hosszabb ideje húzódó polgári ügyek megoldásával foglalkozik. Ennek formája tipikusan a mediáció. Egy hétre a bíróság összes termében önkéntes ügyvédek közvetítenek. Egy-egy ülés 1-2 órán át tart, szükség esetén folytatólagosan. A megoldatlan ügyek visszakerülnek a bírósági aktákba, hogy folytassák „rendes” útjukat.

Rövidített bírósági tárgyalás – esküdtek előtt (*Summary Jury Trial*)

A bírósági kereteken belül alkalmazott AVR eljárások közül ez azoknak az országoknak példaértékű, ahol esküdtbíróság működik. Általában közvetlenül a bírósági tárgyalást megelőzően történik, a felek személyes jelenlétében. A jogi képviselők tömörített verzióban, minél egyszerűbb szóhasználattal előadják álláspontjukat az esküdtszéknek, amelynek tagjait a „valódi” esküdtek közül választják ki. Ezek után – a bíró nem túl részletes utasítása alapján – az esküdtszék állást foglal, de ez a vélemény szintén nem rendelkezik kötelező erővel.

Az eljárási forma önmagában igen költséges, de bizonyos esetekben megfontolandó lépés, mert – Thomas Lambros bíró, az eljárás első alkalmazója szerint – a felek sokszor teljesen elveszítik a realitásérzéküket a tények felmérése, illetve a kapcsolódó jogkövetkezmények megítélése során. Ez vagy a hiányos tanácsadás következménye, vagy pedig azért következik be, mert a jogi képviselő elmulasztotta, hogy az esetet az ellenfél szempontjából is körültekintően átgondolja.²⁶⁶

Bíróság által felügyelt választott bírászkodás (*Court-Administered Arbitration*)

Alkalmazásának elterjedtségét tekintve ez a bírósági AVR módszer a második helyezett. Az előzőekben leírt választott bírósági eljárással ellentétben ezen általában kötelező a felek személyes részvétele, a végén megszületett határozat viszont sosem köti a feleket. A választott bíró önkéntes ügyvéd vagy nyugalmazott bíró, illetve ilyen személyekből alakított testület, de a kiválasztásnál a felek szabadsága korántsem olyan széleskörű, mint „rendes” arbitráció esetében.

Műhibákat vizsgáló testületek (*Malpractice Screening Panels*)

Ez a módszer az előzőleg tárgyalt bíróság által felügyelt arbitráció egy különleges változata. Meghatározott tárgyú ügyekre, az orvosi műhibákra specializálódott. Az ügy érdemi tárgyalását megelőzően mindig kötelező az igénybe vétele az eljárást alkalmazó bíróságokon. A szakértő testület tagjai orvosok és a vitában állóknak ajánlás jelleggel állásfoglalást bocsátanak ki arról, hogy az adott esetben fenn áll-e a felelősség.

Bírósági mediáció

Ebben az esetben arról van szó, hogy a mediációs eljárást a bíróság szervezi, általában önálló szervezeti egységet képezve a bíróság szervezetrendszerén belül. A mediáció is a bíróság épületén belül zajlik, általában egy (vagy több) csak ilyen célra kijelölt helyiségben. A mediátorok kiválasztása, szakmai tevékenységének felügyelete és ellenőrzése, a mediáció eljárási szabályainak kidolgozása a bíróság hatáskörébe tartozik. Az eljárás során a bíróság által meghatározott keretszabályok természetesen kötik a feleket és a mediátort is.

A bíróságra beérkezett ügyeket sokszor rögtön mediációra utalják, s az eljárás eredménytelensége esetén szignálják ki az ügyet egy bíróra.

A bíróságon belüli mediáció egyre elterjedtebb, van, ahol önkéntes, máshol kötelező jellegű a mediáció igénybevétele. A mediáció útján történő vitarendezés kiemelt területeit jelentik a következő ügytípusok: a kisebb perértékű ügyek általában, házasság felbontásával kapcsolatos, gyermek-elhelyezési perek, bérbeadó-bérlő közti perek, stb. Általában a házassági pereket utalják előzetesen kötelező mediációra.

²⁶⁶ A témához részletesebben ld. Lambros, Thomas D.: *A Summary Jury Trial Premier* In: Donovan Leisure Newton & Irvine: *ADR Practice Book* Wiley Law Publications John Wiley & Sons New York 1990 373-383. o.

Többajtós bíróság (*Multi-Door Courthouse* vagy *Multi-Option ADR*)

A bíróságon belüli AVR formák egyre népszerűbbé válása az Egyesült Államok néhány államában odáig jutott, hogy átfogó alternatív vitamegoldási rendszereket telepítettek a bíróságokhoz, vagy erre önálló intézményeket hoztak létre. Szakemberek a per tárgyának legmegfelelőbb eljárást választják ki a különböző bíróságon belül használt AVR módszerek közül, esetleg kombinálva azokat. Így ha nem is peres eljárás formájában, de a jogvita mégis megoldódik.²⁶⁷

Összefoglalás

A mediáció alternatív vitamegoldási rendszeren belül elfoglalt helyéről, szerepéről egyes szerzők mást és mást emelnek ki. Bernard Mayer a mediációt célja alapján az eljárásbeli közreműködés egyik lehetséges formájának tartja, amikor a mediátor kizárólag az eljárás megfelelő lebonyolítását végzi, amiben a vita tartalmi kérdéseinek megoldása a felek hatáskörébe tartozik.

Hajdú József koordinátarendszere alapján megállapítható, hogy az eljárásban a felek általi kontroll mértéke, illetve az elfogulatlan harmadik személy beavatkozási és befolyásolási lehetősége kb. kétharmad-egyharmad arányban oszlik meg, vagyis a feleknek jelentős befolyásuk van az eljárásra (x tengely). Ugyanakkor, a mediációt inkább az egyszerűbb viták megoldására tekinti alkalmasnak (y tengely).

Lela P. Love felosztása szerint a mediáció olyan eljárás, amelyben a felek, és nem a beavatkozó harmadik személy jogosult az érintett kérdésekkel összefüggő döntés meghozatalára. Ennek köszönhetően a vita során felmerülő érvek célpontja nem a mediátor, hanem a másik fél, és az eljárásban sokkal inkább a felek együttműködése, mint egymással való versengése jellemző. Egy informális jellegű eljárásról van szó, ami ösztönzőleg hat az egyedi, kreatív megoldások felvetésére.

Christopher Moore a mediációt a felek privát döntéshozatalának csoportjába tartozó eljárásnak tekinti, vagyis elismeri az eljárás informális jellegét, valamint a felek döntéshozatali pozícióját.

Minden szerző besorolásából kiolvasható tehát az eljárás azon tulajdonsága, amely a vitával összefüggő tartalmi kérdésekben a feleket jogosítja fel a döntések meghozatalára.

²⁶⁷ Az Egyesült Államokban állami bíróságokon New Jersey, Texas, Massachusetts és Washington DC bíróságain található ilyen rendszer, szövetségi szinten a következő körzetekben: Western District of Missouri, Northern District of California, valamint District of Rhode Island. <http://cpADR.org/ADRcourt.htm>

VII. fejezet

A mediáció jövője: szerepe és lehetőségei a munkajogban

Bevezetés

A jogtudomány területei közül a munkajognak is szembesülni kell azokkal a hatásokkal, amelyeket az utóbbi néhány évtizedben a globalizáció előrehaladása, térnyerése okoz.

Az új körülmények indokoltá teszik egyes anyagi jogi szabályok módosítását, ugyanakkor érdemes megvizsgálni a globalizációhoz való alkalmazkodás lehetőségét az eljárásjog oldaláról is. A dolgozat zárófejezetében arra keres választ, hogy a mediáció eljárása hozzá tud-e járulni, s ha igen, a lehetőségeihez mérten hogyan, mennyiben járulhat hozzá ahhoz, hogy védje a munkavállalót, ugyanakkor kellő mozgásteret is biztosítson a munkajog alanyai számára.

Előbb dióhéjban összefoglaljuk a globalizáció munkajogot érintő jelenségeit és vázlatosan felsoroljuk, hogy ezek a jelenségek milyen változásokat indukálnak a munkajogi szereplők, illetve a munkajogi szabályozás vonatkozásában.

Ezt követően kísérletet teszünk arra, hogy számba vegyük, hogy a munkajog eljárási oldala mikor kerül előtérbe, illetve a felsorolás alapján elemezzük a mediáció egyes esetekben való alkalmazásának lehetőségeit.

Végül a mediáció terjedéséről ejtünk szót, különös figyelmet szentelve annak, hogy hazánkban az érdek- illetve jogviták területén milyen tényezők befolyásolhatják az eljárás terjedését.

1. Munkajogi változások a globalizáció hatására

Amikor a globalizáció fogalmat használjuk, ez alatt egy olyan, alapvetően gazdasági folyamatot értünk, amelyet az információtechnológia fejlődése indított el, s a termelés egyes tényezőinek új allokációjához vezet(ett).²⁶⁸

A munkajog területének érintettsége ebben a folyamatban egyértelmű: az egyes cégek, vállalatok gazdasági érvényesülése a korábbiaktól eltérő szervezeti struktúrát, munkaügyi kapcsolatokat, rugalmasabb szereplőket kíván meg, aminek következtében a korábbi, "hagyományos" szabályozás változatlan formában nem tartható fenn. (Ld. Mark Anstey ábráját a függelékben.) (A globalizáció keltette hatásokkal értelemszerűen nemcsak a versenyszférában, hanem a közszférában is számolni kell, de a dolgozat – a bevezetőjében megfogalmazott célokkal összhangban – kifejezetten csak az előbbi területre koncentrálna.) Egyes új, atipikusként említett munkavégzési formák megjelenése és terjedése már e megváltozott igényekre történő jogalkotói reakció, amivel rugalmasítani próbál a hagyományosnak tekintett munkajogi szabályozáson. A jogalkotó azonban maga is kényszerhelyzetben van e szabályok bevezetésekor, hiszen ezzel látja biztosítottnak, hogy a

²⁶⁸ Globalization: the increase of trade around the world, especially by large companies producing and trading goods in many different countries. <http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=33184&dict=CALD>
Globalizáció: a kereskedelmi forgalom növekedése a világban, amelyet főként a nagyvállalatok több országban történő termelő és kereskedelmi tevékenysége okoz.

munkáltató nem hagyja el az országot, hanem foglalkoztatóként jelen marad, hozzájárul az ország fejlődéséhez, GDP-jéhez, illetve adóbevételeihez.²⁶⁹

A globalizáció során olyan jelenségek érhetők tetten a munka világában, amelyek hatására megváltozik a munkajog alanyai közötti kapcsolat, illetve e szereplőknek az államhoz fűződő kapcsolata, ami megváltoztatja a munkajog eddig hagyományosnak tekintett arculatát. Ezek a jelenségek a következők:

1. Kiszereződés/*outsourcing*, specializáció (minőség, üzemméret)

A *kiszereződés* azt jelenti, hogy olyan feladatokat, részfeladatokat, tevékenységeket, amiket más, kizárólag erre szakosodott vállalatok hatékonyabban, gyorsabban, olcsóbban el tudnak végezni, az adott cég saját tevékenységi körében megszünteti, és ezek elvégzésére az adott feladat ellátására specializálódott vállalatokkal köt szerződést. (Ilyen tevékenységek, pl. a takarítás, szoftver fejlesztés, jogi tanácsadás, könyvelés, szállítás, biztonsági szolgálat, stb.) Előfordulhat, hogy a feladatot – természetesen folytán – az információs technológia eszközeit felhasználva távolról is ellátható. Ekkor természetesen nincs akadálya, hogy a világ bármely pontján élő személlyel vagy vállalattal történjen szerződéskötés.

Ennek végeredményeként egy leginkább kis-, és közepes vállalatok láncolatából, hálózatából álló rendszer (*network*) alakul ki, amelyben mindegyik csak egy specializált, illetve résztevékenységet lát el, és harc folyik az egyes specializált tevékenységet végző vállalatok között a hálózatba való bekerülésért, illetve a megszerzett pozíció megtartásáért.

Tehát a *specializáció* (ami speciális szaktudású munkavállalók alkalmazásához vezet) és az *üzemméret változása, karcsúsodása* (a szakszervezetek szervezkedésének elnehezülése szempontjából) olyan további, a kiszereződéshez kapcsolódó tényezőket jelent, amelyek munkajogi relevanciája meghatározó.

2. Ideiglenes (feladatorientált)

A költségek minimalizálása érdekében megfigyelhető a megrendelésre termelés jelensége. Ezt azt jelenti, hogy a készletek felhalmozódásának, raktározásának elkerülése céljából a vállalat éppen annyit termel, amire biztos piac ígérkezik. Emiatt feltehetőleg egyre gyakoribbá válik a feladatorientált jellegű termelés, s ennek következtében a munkáltató a munkavállalókat csupán ideiglenesen képes foglalkoztatni.

3. Gyorsaság, rugalmasság (egyedi igények)

A versenyben a fogyasztó/megrendelő akár egyedi igényeinek kielégítése a legteljesebb mértékű *rugalmasságot*, *alkalmazkodóképességet* követeli meg a munkáltatótól, s a *gyorsaság* a termelés és a szolgáltatások teljesítése során szintén versenyelőnyt eredményez. Ezek a kívánalmak a munkavállalók foglalkoztatásakor is feltételként jelentkeznek majd, hiszen ténylegesen a munkavállalók rugalmassága, alkalmazkodóképessége, gyorsasága határozza meg a vállalat sikerét.

Ezek az új jelenségek közvetlen kihatással vannak a munkajogra, és a következő folyamatokat indították el:

A) Munkáltatói lobbi a szabályozás rugalmasabbá tételére

A gyorsaság, alkalmazkodóképesség, rugalmasság, valamint a feladatorientáltság olyan hagyományos munkajogi struktúrák újragondolását indították el, mint a munkaidő

²⁶⁹ Blanpain, Roger: *Social Dialogue – Economic Interdependence and Labour Law* In: Reports to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security Warsaw, 13-17 September 1999 49. o.

szabályozása, vagy a munkaviszony hagyományosnak tekintett ismérveinek a relatívvá válása.²⁷⁰

B) Atipikus munkavégzési formák megjelenése, terjedése

A legszembetűnőbb változás, ami az utóbbi évtizedekben a rugalmasabb szabályozás eredményeként a munkajogban tapasztalható, egyes hagyományostól eltérő, atipikus munkavégzési formák elterjedése. A határozott idejű foglalkoztatás, a részmunkaidős, valamint távmunka, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében történő alkalmazás mind azt szolgálják, hogy a munkáltató – versenyképessége megőrzése céljából (ld. előző pontok) – rugalmasabban alakítható egyéni jogviszonyok alanya legyen. Az ilyen típusú jogviszonyok elterjedésének további hatásaival kell számolni, mint pl. a szakszervezeti szervezkedés további hanyatlása, hiszen az atipikus foglalkoztatásban sokszor még a lehetősége sincs meg (vagy minimálisra csökken annak a lehetősége), hogy a munkavállalók egy munkahelyen dolgozva tényleges közösséget, erőt képviseljenek a munkáltatóval szemben. Ezzel pedig a kollektív munkajog intézményrendszerének működése kerülhet veszélybe, aminek a kockázatát az előbb említett vállalataprózódás, az üzemméret csökkenése is növeli.

C) Kontraktualizáció, individualizáció

Úgy tűnik, hogy a jogalkotó bizonyos témaköröket tekintve visszalépni látszik a munkavállalók védelme területén és egyes részletszabályok kialakítását a munkajog kollektív, illetve egyéni alanyaira bízza. Ezzel a munkajogi szabályozásban is egyfajta "deregulációs" folyamat tanúi lehetünk: a korábban jogszabályban rögzített rendelkezéseket egyre kevésbé a jogszabályok határozzák meg, hanem tartalmuk a felek által kötött kollektív szerződésekben szabadon alakítható, miközben az állam fenntartja kötelező erejüket és kikényszeríthetőségüket. Ez a szerződéses kapcsolatok felé történő hangsúlyeltolódást eredményez ("kontraktualizáció"/*contractualization*), és ezzel a normatív szabályok tartalmának meghatározása²⁷¹ átkerül a közsférából a magánszférába. Másként megfogalmazva a jog "kontraktualizációja" a piacot [a gazdaságot] a jog elé helyezi.²⁷²

Visszatérő kérdés napjainkban, hogy a megváltozott körülmények között a munkajog hogyan képes betölteni hagyományos célját: a munkavállalók megfelelő szintű védelmét a munkáltatóval való egyenlőtlen, alá-fölérendeltségen alapuló munkajogviszonyban.

A megváltozó körülmények – úgy tűnik – módosítják az előbb megfogalmazott, hagyományosnak tekintett célt, és ez a következőképpen fogalmazható meg: hogyan lehet a legteljesebben biztosítani egy alá-fölérendeltségen alapuló munkaviszonyban a munkavállaló védelmét a munkáltatók érdekeit is szem előtt tartó, aránylag rugalmas szabályozás kialakításával? A munkajogviszonyban a felek egyenlőtlensége megmarad, sőt, egy rugalmasabb szabályozás ezt még inkább a munkáltató oldalára billentheti.

A munkavállalók védelme és a munkáltatók hazai megtartása (mint a rugalmas szabályozás kialakításának egyik fő motivációja a jogalkotó részéről) tehát két egymással konkuráló érdekként jelentkezik, amelyek között meg kell találni az egyensúlyt.

Amint e fejezet bevezetőjében jeleztük, az alábbiakban azt vizsgáljuk, hogy tisztán eljárásjogi szempontból a mediáció hogyan tud segíteni abban, hogy minél közelebb

²⁷⁰ Kiss Gy. 2000 p. 76.

²⁷¹ A kollektív szerződés kialakulásakor állapothoz képest még jelentősebb mértékben.

²⁷² Trudeau, Gilles: *The Contractualization of Labour Relations Law: An Illustration of North American Trends* Paper for the Seminar of Labour Law and Social Security Law, Bordeaux, 2002 2. o.

juthassunk az egyensúlyi állapothoz. Nyilvánvaló, hogy a mediáció önmagában nem oldhatja meg ezt a súlyos problémát. A vizsgálat tárgya az, hogy ez az eljárás mit tehet hozzá a probléma megoldásához.

2. A mediáció új dimenziója, lehetőségei a munkajogi vitarendezésben

A gazdasági világban bekövetkező változások hatására mind az *egyéni*, mind a *kollektív* munkajogban várhatóan előtérbe kerülnek az együttműködés különböző formái, és felértékelődnek a munkajog alanyai közötti kooperatív jellegű tárgyalások. Ez a helyzet máris ráirányítja a figyelmet a mediáció és a vele rokon eljárások fontosságára a munkavállalók egymás közötti, a munkavállaló-munkáltató közötti, és a kollektív munkajog alanyai közötti viszonylatban is.

2. 1. A mediáció értéke az egyéni munkaviszonyban

A globalizáció nyomán a munkavállalók *egyéni-egyedi* képességei, készségei a munkáltatók számára egészen más súllyal esnek a latba, mint korábban. A kiszereződés nyomán létrejött hálózatokban történő munkavégzés során a munkavállaló nagyobb önállóságot kap, sokszor kell az adott körülmények mérlegelésével saját belátása szerint dönteni. A munkatársaihoz is inkább mellérendeltségen, mint alárendeltségen alapuló kapcsolat köti, s a felelőssége is nagyobb. A belföldi és multinacionális hálózatokban dolgozó munkavállalók között adott esetben (egyre többször) egyszeri, feladatorientált munkakapcsolat jön létre (globális virtuális teamek), de az egyedi vállalatoknál is előtérbe kerül a munkavállalók közötti együttműködés.²⁷³ A munkáltatók gyakran éppen a különböző kulturális háttérrel rendelkező, más-más nyelvet beszélő munkavállalókból álló teamek többlettudását próbálják meg kihasználni.²⁷⁴ Az ilyen környezetben munkát végzők között nagy hangsúlyt kap a kommunikáció, a problémamegoldás. Bármilyen probléma, vita, konfliktus felmerülése esetén a munkavállalóknak ismerniük kell a megoldáshoz vezető, az adott esetben igénybe vehető módszerek előnyeit, hátrányait. Nem kell konfliktuskezelő szakembernek lenniük, de kétségkívül előnyös, ha a helyzet ismeretében ki tudják választani a rendelkezésre álló eszközök közül azt, amelynek segítségével tartós, gyors eredmény érhető el. A cél, hogy a figyelem ne terelődjön el arról a szakmai feladatról, aminek elvégzését az adott csoportra bízták, és a konfliktust felszínre kerülése ne akadályozza a teljesítést. Ennek támogatásában mindenki érdekelt, hiszen minden munkavállaló (illetve csapatban dolgozó) számára fontos, hogy a feladat megvalósítása útjában álló akadályokat a leggyorsabban elhárítsa; a munkáltatónak is érdeke, hogy a konfliktuskezelés eszközeit rendelkezésre bocsássa, mert az elvégzendő feladat leggyorsabb teljesítésének ez lehet az egyik biztosítéka. Bizonyos szintű konfliktuskezelési készséggel minden munkavállalónak érdemes rendelkezni, s ez egyre inkább alap-, mint speciális készséggé válik.

²⁷³ Bakacsi Gyula – Bokor Attila [et al.]: *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment* Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1999 99. o.

²⁷⁴ Baltay Kristóf: *Globális virtuális csapatok* Humán Fókusz 2002. február-március 26-27.o.

A problémamegoldás ebben a körben nem feltétlenül bírósági perré érett konfliktus megoldását jelenti, sőt, itt inkább arról van szó, hogy a munkavállalók között felmerült nehézséget, vitát, hogyan, milyen eszközökkel lehet orvosolni. A munkavállalók, különösen a vezető állású munkavállalók konfliktuskezelésben való jártassága így a munkáltató elemi érdeke, és azok, akik vitarendező készségekkel rendelkeznek, egy olyan értéktöbblet birtokosai, amely versenyelőnyt jelent a munkáltató számára.

A munkavállalók között a mediáció típusú vitamegoldási formák terjedésére lehet számítani.

Ha a probléma vagy nézeteltérés a munkavállaló és a munkáltató közötti relációban jelentkezik, hasonló a helyzet: az ügy minél korábbi, gyors rendezése, az összköltségek minimalizálása a döntéshozatali eljárások elkerülése, a mediáció típusú eljárások alkalmazása felé orientálja a feleket. A vitamegoldásban jártas munkavállalók a munkáltatóval (munkáltatói jogkör gyakorlójával) szemben is tudja alkalmazni megszerzett készségeit. A munkavállalók egymás között, illetve a munkáltatóval szemben alkalmazott mediációs gyakorlata így összefügg egymással. A mediáció ilyen formán való beépítése és alkalmazása mindkét fél számára szinte kizárólag előnyökkel jár, és remélhetőleg nagyobb szerephez jut a jövőben.

Az együttműködésre épülő vitarendezésnek annyi, a munkáltatók versenyképességét is befolyásoló pozitív hozadéka van, hogy mindenképpen érdemes ösztönözni szélesebb körű elterjedését.

Az egyéni munkaügyi jogvita mediáció útján történő feloldásáról már szoltunk, megfelelő alkalmazása esetén igen sok előnnyel járhat, de preventív módon történő bevezetése kétséges lehet.

2. 2. A mediáció értékei a kollektív munkajogban

Mivel a kollektív megállapodások számos munkavállalót érintenek közvetlenül, a *kollektív munkajogban* a mediáció túlmutat az egyszeri konfliktuskezelési eszköz-szerepen.

Az előzőekben utaltunk arra, hogy a gazdasági változások hatására a kollektív jogviszonyok súlypontja a decentralizáció és a helyi szintű kollektív tárgyalások, illetve a munkavállalói részvétel intézményei felé mozdul el. Bár ennek jelei megfigyelhetők (pl. a Német Szövetségi Köztársaságban²⁷⁵), azzal azért mégsem kell számolnunk, hogy egyik napról a másikra megszűnnek az ágazati vagy a nemzeti szintű kollektív tárgyalások, konzultációk. Annál is inkább, mert a helyi szintű kollektív szerződésekkel egyidejűleg úgy tűnik, szerephez jutnak Európában a regionális, illetve nemzetközi szintű megállapodások, konzultációk is.^{276 277}

A mediációnak az a rendkívüli előnye, hogy a döntés szabadságát és felelősségét a feleknél hagyja. (Éppen ez a tulajdonság teszi alkalmassá arra, hogy ebben a „kontraktualizálódó” munkajogban érdemi szerepet töltsön be.) Tehát az a „vákuum” tölthető

²⁷⁵ Manfred Weiss előadása Budapesten 2003. november 14-én a „Munkajog 2013” Konferencia a jogág jövőjéről – az európai magyar munkajogról címmel megrendezett konferencián.

²⁷⁶ Nagy László 2003. 16. o.

²⁷⁷ Supiot, Alain: *The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective* In: *International Labour Review*, Vol. 138 (1999), No.1 40. o.

be az eljárással, amit a szabályozás rugalmasítása után a "hiányzó" jogszabályok hagytak. E vitamegoldási programok felállítása, működésének megismertetése nyilvánvalóan nem következik be egyik napról a másikra, és nem történhet pusztán az állam egyoldalúan kikényszerített akaratából. A szociális partnerek részéről szükséges és általában természetes is, hogy legyen igény és hajlandóság a programok megismerésére, alkalmazására.

Látni kell azonban, hogy az egyes országok eltérő munkajogi tradíciói, aktuális körülményei miatt e vitarendezési technika bevezetésének módjára nem lehet egységes mintával szolgálni.

Az egyéni viták rendezésével kapcsolatos mediációba a kollektív viták rendezésétől eltérő garanciális elemeket szükséges beépíteni, hogy a körülményekhez képest kiegyenlítődjenek a felek közötti erőviszonyok. (Erről már szoltunk a mediáció elméletével foglalkozó fejezetben.)

Külön említést érdemel az európai üzemi tanácsok szabályozásának és működésének megjelenése, ami a határokon átnyúló vállalkozásokban európai szinten erősíti a munkavállalói részvétel kooperatív természetű intézményét.

Összességében azt lehet mondani, hogy a szervezeti viszonyok megváltozásának hatására egy szemléletváltás vehető észre a felek magatartásában, amikor a kollektív jogviszonyokat vizsgáljuk. Bár nyilvánvalóan jelen van az érdekellentét a munkáltatók és a szakszervezetek között, ezzel együtt egyre erősebb a piaci verseny, a külső kényszer a döntések meghozatalakor, s a szakszervezetek kénytelenek ezt a külső nyomást tudomásul venni, és ezzel együtt élni. Saját piaci pozíciójuk megtartása érdekében a munkáltatók is egyre erősebb szálakkal kötődnek a termékeiket, szolgáltatásaikat előállító munkavállalókhöz (adott esetben ők jelentik a forrást a modernizációhoz, a termék megváltoztatásához, új termékek bevezetéséhez), vagyis lépéseket kell, hogy tegyenek a munkavállalók foglalkoztatásának biztonsága felé. Minél nagyobb az egymástól való függés, az eredményesség érdekében annál inkább az együttműködés kell, hogy meghatározza a felek magatartását, legyen szó helyi, regionális vagy európai szintről. Ugyanakkor nincs szó arról, hogy a „hagyományos” érdekellentétek eltűnjenek a kollektív kapcsolatokból.

A mediáció típusú vitarendezés egy újabb eszközt, újabb módszert kínál, amellyel a döntéshozatali típusú technikákhoz képest más eredményt másfajta költségek árán lehet elérni. A mediáció ismerete, lehetőségeinek, korlátainak megtapasztalása a tárgyalási kultúra részét fogja képezni, s ez nem korlátozódik kizárólag a kollektív munkajog tartományára.

3. Mediáció a munkaügyi eljárásokban

A munkajog eljárási oldala akkor kerül előtérbe, ha a munkajog egyik alanya azzal szembesül, hogy a másik fél megsértette valamely – anyagi jog alapján biztosított – jogát, vagy a két fél éppen együttesen jogosult kötelező erejű szabályozás létrehozására, de ebben nem jutnak megegyezésre. Vagyis az anyagi jogi rendelkezéseknek az eljárási szabályok (lehetőségek) útján lehet érvényt szerezni.

A munkajogban viszonylag jól körülhatárolható azoknak a helyzeteknek a köre, amikor érdekek, illetve igények érvényesítéskor eljárási kérdések kerülnek előtérbe. Ezeket vesszük sorra a következőkben, s ezzel egyúttal kijelöljük, illetve a megfelelő helyeken elemezzük

azokat a beavatkozási lehetőségeket, ahol a dolgozatban vizsgált eljárás, a mediáció szerephez juthat. Ezeket két csoportra osztva lehet vizsgálni: **(A)** a feleket kötelező szabályok megteremtésére, illetve a **(B)** szabályok betartására, ellenőrzésére, kikényszerítésre irányuló eljárások csoportjára. Az előbbi csoportba általában az érdekviták, a második csoportba általában a jogviták tartoznak.

A) A feleket köt(elez)ő szabályok megteremtése (érdekviták):

1. országos szintű érdekegyeztetés, amelynek a végeredménye törvényi szintű jogszabályalkotás, illetve országos szintű kollektív szerződés lehet; valamint ágazati szintű érdekegyeztetés, amely ágazati kollektív szerződésekhez vezethet.
2. helyi szintű érdekegyeztetés, ahol az eredmény megfelelő szintű kollektív szerződés lehet (amelyben ugyanakkor meghatározható mind a munkáltató és a szakszervezet, mind a munkáltató és az egyéni munkavállaló vitája esetére egy – magától a kollektív tárgyalástól értelemszerűen elkülönülő – önálló eljárási rend);
3. munkáltatói belső szabályzatok kialakítása az üzemi tanács (illetve szakszervezet) közreműködésével;
4. az egyéni munkavállaló és a munkáltató közvetlen tárgyalása: a munkaszerződés megkötése (amely vita esetére szintén tartalmazhat eljárási rendelkezést).

B) A szabályok betartása, ellenőrzése, kikényszerítése:

1. kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, munkáltatói belső szabályzatban, illetve munkaszerződésben meghatározott eljárási rend alapján történő vitamegoldási eljárás (amely a tartalmától függően lehet érdek- illetve jogvita is);
2. munkaügyi ellenőrzés (tipikusan jogvita);
3. bírósági peres eljárás (jogvita).

A következőkben e két csoport eljárásokban bekövetkező változásokat, illetve a mediáció lehetséges szerepét elemezzük.

A) 1. Országos és ágazati szintű érdekegyeztetés

Az előbbi felsorolásból kitűnik, hogy az első fontos terület – ahol a felek közvetlen tárgyalásai, illetve a mediációs eljárással történő vitarendezés eddig is fontos szerepet töltött be, a különböző szintű kollektív tárgyalásoké.

Jelenleg még azt lehet mondani, hogy – a globalizációval összefüggésben – a korábbiakhoz képest módosulni látszik a kollektív tárgyalások szerepe, természete.

Mára változások figyelhetők meg a kollektív munkajog szereplőinek (illetve ezeknek az államhoz fűződő) kapcsolatában. *Eredetileg* a szakszervezetek célja döntően a bérek és a munkafeltételek javítása, a munkahelyek megtartása volt; vagyis a biztonságra törekvés vezérelte tevékenységüket. A munkáltatók elsődleges érdeke a profit *növelése* volt, illetve a termék vagy a szolgáltatás árának elfogadható keretek között tartása. Ennek következtében

céljuknak a költségek lefaragását tekintették. A tömegtermelés időszakában végig megmaradt a munkaügyi kapcsolatokat jellemző ellenségesség (*adversarialism*). A kapocs, ami az érdekellentétek mellett szükségszerűen összekötötte a két szereplőt: a vállalat fennmaradása. A fő szereplők, a munkáltatók és a szakszervezetek érdekeiket egymással szembenállónak ítélték meg, ugyanakkor tisztában voltak egymástól való függőségi helyzetükkel.²⁷⁸

A munkáltatók *céljai* – az előbb említett időszakhoz képest – alapvetően *ugyanazok* maradtak, a változást a *munkáltatók piaci helyzetének bizonytalanná válása* okozza. Míg korábban döntően a nemzeti piacok igényeinek kielégítéséről volt szó, most szinte a szó szoros értelmében világpiacról van szó, ahol igen nehéz szemmel tartani a versenytársak tevékenységét, akik akár több ezer kilométer távolságból jelentenek konkurenciát a piacon megvásárolható termékekkel.

A munkáltató piaci helyzete tehát állandóan „fenyegetett”, a *fennmaradás*, illetve a profit elérése érdekében kényszerpályán van, minden költséget minimalizálni kell: a munkáltatói szervezet fenntartásának kiadásait, a bérköltséget, illetve minden más járulékos költséget is. Ahol ezek a kiadások alacsonyok, ott – egy ideig – versenyelőnyhöz lehet jutni. A munkáltató helyzete tehát igen ingatag, s adott esetben gyorsan kell a vállalat sorsát érintő döntéseket hozni. Mivel a piacon maradás valamelyest biztosítható a vállalat egyes tevékenységeire (termékekre, szolgáltatásokra) történő specializációjával, a munkáltatónak a fejlesztésekhez, a gyors piaci reagáláshoz szüksége van a munkavállalók együttműködésére. A munkáltatók kiélezett versenyhelyzetében a szakszervezetek pozíciója is igen nehéz, mert kellően rugalmasnak kell lenniük, és világosan kell látniuk egyes döntéseik következményét, ugyanakkor a taglétszám megőrzése céljából olyan megállapodásokat kell kötniük, amelyek a munkavállalók érdekeit védik.²⁷⁹

Ilyen körülmények között kerül tehát sor a kollektív tárgyalásokra. A kollektív tárgyalási kultúrától, az eddigi hagyományoktól nagyban függ, hogy a megbeszélések milyen légkörben zajlanak. A kontraktualizáció miatt azonban számolni lehet azzal, hogy a kollektív tárgyalások szerepe megnő, ami nagyobb felelősséget ró a tárgyalópartnerekre, ugyanakkor nagyobb feszültséget jelenthet a tárgyalások során. Vagyis bizonyos szabályok, amelyeknek eddig az állami szabályozás alakította ki a kereteit vagy részletes tartalmát, most a felek kollektív (vagy egyéni) szerződéseiben kapnak helyet. Ugyanakkor a kollektív szerződések hierarchiájában is változás figyelhető meg, s a makro-, mezo-, illetve mikro szintű szerződések körében is tetten érhető, hogy az alacsonyabb szintű kap nagyobb szerepet a tényleges szabályozási tartalom kialakításában.²⁸⁰ A szabályozásban az adott vállalat egyedi helyzetéhez és a munkavállalók igényeihez való mind teljesebb alkalmazkodás az üzemi szintű szerződéseket, megállapodásokat helyezi középpontba.²⁸¹

Amikor az állam a ”kontraktualizáció” folyamatával elismeri a munkajog alanyainak nagyobb felelősségét, és egyúttal lemond bizonyos garanciák jogszabályi szinten történő meghatározásáról, gondoskodnia kell arról, hogy az így keletkező feszültségeket megfelelő eljárási csatornákon keresztül le lehessen vezetni, vagyis szükség (munkaügyi vita) esetén

²⁷⁸ http://irc.ie/research_and_publications/improving_industrial_relations/1.htm

²⁷⁹ Weiss, Manfred: *Contract and Industrial Relations: The German Case* Séminaire interenational de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale Bordeaux 2002 13-15. o.

²⁸⁰ Weiss, Manfred: uo.

²⁸¹ Trudeau, G. i. m. 4-5. o.; Manfred Weiss már idézett előadása.

megfelelő (gyorsan működő és hatékony), bejáratott intézményrendszer álljon a felek rendelkezésére. Ahol nincsenek ilyen csatornák vagy azok bármilyen okból nem működnek, a „kontraktualizáció” vélhetően még feszültebbé teszi a felek egymás közötti, illetve az államhoz fűződő kapcsolatát.

A kontraktualizálódó munkajog a hatékonyabb gazdasági működés és a társadalom békéjének megőrzése érdekében ebből következően még inkább igényli az együttműködésen alapuló vitamegoldási formák alkalmazását.

Mivel a mediáció érdekvitákban való használata már korábban is lehetséges, sőt természetes volt, ezen a helyen arra kell felhívni a figyelmet, hogy a szereplők helyzetének *megváltozása*, a *kollektív tárgyalások* szerepének várható *felértékelődése* önmagában a békés vitarendezési eljárások felértékelődéséhez vezet. Kollektív tárgyalások esetén a felek hosszú távú, egymástól függő kapcsolata nyilvánvaló, és általában van egy időtartam (kényszer), ami alatt a feleknek meg kell állapodniuk. A tárgyalások holtpontra jutása esetén tehát ideális a mediáció alkalmazása, mert ebben a helyzetben teljesen kiaknázható az eljárás két meghatározó tulajdonsága:

1. hogy a megállapodás tartalmának kialakítása a *felek* felelőssége, abba a mediátor a feleket kötelező módon nem avatkozhat be;
2. másrészt a mediátor részvétele hitelesebb és több információt biztosít a felek számára.
(ld. második fejezet 3. 2. alpont)

A mediációt eddig nem, vagy kevésbé alkalmazók körében szükség van az eljárás megismertetésére, hiszen tulajdonságai folytán nem lehet vitatni, hogy előnyei ebben a helyzetben aknázhatók ki talán leginkább. Itt ugyanis nincs más lehetőség: ha a tárgyaló felek közvetlen tárgyalása megakad, harmadik személy közbenjárására van szükség. (Döntőbírónak erre a feladatra történő alkalmazásáról, ennek korlátairól már szoltunk az ötödik fejezetben.) A mediációs eljárás céltudatos alkalmazásával csökkenthető a tárgyalásokat kísérő feszültség, rugalmassága teret enged a tárgyalópartnerek igényeinek mind tartalmi, mind eljárási kérdésekben, a körülményekhez képest gyors vitarendezés lehetősége pedig magától értetődő erényt jelent.

A kollektív tárgyalások során alkalmazott mediáció közvetlenül segíti a szakszervezeti szövetségeket és a munkáltatói érdekképviselői szervezetet a számukra megfelelő tartalmú megállapodás létrejöttében, ezzel pedig közvetett védelmet nyújt az egyéni munkavállalók számára.

A) 2. Helyi szintű érdekegyeztetés

A helyi szintű érdekegyeztetés azért érdemel külön figyelmet, mert itt a közvetlenül érintett munkáltató és az ilyen módon érintett munkavállalókat képviselő szakszervezet köt egymással kollektív szerződést (amennyiben ezt a jogi szabályozás lehetővé teszi). Itt tehát közvetlenül ütköző érdekekről van szó. A vállalati szinten meghatározott rugalmasabb jogszabályok lehetővé teszik, hogy egyes kérdéseket munkáltatónként, az adott munkáltató piaci helyzetének megfelelően szabályozzanak, illetve módosítsanak.

Érthetően a munkáltató érdeke, hogy a piaci helyzetének legmegfelelőbb tartalmú megállapodást kössön.

Ugyanakkor a munkajogban beálló változások hatására a közvetlen munkavállalói érdekek (a munkanélkülivé válás elkerülése – a foglalkoztatás megőrzése) vállalati szinten adott esetben olyan megállapodások aláírására vezettek, ami korábban nehezen volt elképzelhető (pl. 35 órás munkahét Franciaországban, vagy a munkabérek adott szinten több évre történő befagyasztása, miközben a munkáltató garantálja adott létszámú munkavállaló ugyanilyen időtartamra történő foglalkoztatását - Németország).

A helyi szinten történő érdekegyeztetésben ez a rugalmasság egyik oldalról érthető, és a felek helyzetének ismeretében megmagyarázható, azonban végső soron megkérdőjelezi a szakszervezetek cselekvési szabadságát, mert olyan garanciákról mondhatnak le, amelyek kiüresítik a kollektív szerződések tartalmát. Hiszen a szakszervezetek eredeti célja: a magasabb munkabérek elérése és a munkavégzés feltételeinek javítása halványodni látszik, és helyébe a foglalkoztatottság megőrzése léphet, ami korábban ebben az összefüggésben nem merült fel.

Kérdés, hogy ebben a helyzetben, vállalati szintű kollektív szerződések tárgyalásának holtpontra jutása esetén a mediáció mennyiben tud javítani a munkavállalók helyzetén. Az eljárás minden előnye megmutatkozhat itt is, az azonban mindenképp elkerülendő, hogy a munkáltató a mediációt felhasználva fogadtasson el lényegében egyoldalú nyilatkozatot a szakszervezettel. Ez ellentétes az eljárás rendeltetésével.

Amikor tehát a felek közötti viszonylagos egyensúly megbomlik, a mediáció alkalmazása meggondolandó. Ha azonban a munkáltatónak szüksége van a szakszervezet bizonyos kérdésekben való együttműködésére, és olyan további változásokat akar megvalósítani, ami igényli a munkavállalók személyes elkötelezettségét, vagyis a szakszervezetnek is megvannak a maga pozíciói, akkor a mediáció értelemszerűen megfelelően be tudja tölteni a szerepét. Sőt, éppen ez a felek kapcsolatában történő változás, (a kölcsönös függőségi helyzet erősödése) az együttműködés irányába való elmozdulás mutatja meg a mediáció használatának megváltozott irányát, új szemléletét. (E kialakulóban lévő modell leírására a leggyakrabban használt kifejezés a szociális partnerség /*social partnership*)²⁸² modell.)²⁸³ Ez azonban főként a munkáltatók azon körére nézve várható, amelyek a szakértelmen alapuló termelő, szolgáltató tevékenységet végeznek.

A) 3. Üzemi tanácsok, üzemi megállapodás

Az előzőekből következően, ahol jól működő, együttműködésen alapuló kapcsolat létezik a munkáltatók és a munkavállalók között, ennek megerősödésére lehet számítani, leginkább azoknál a munkáltatóknál, amelyek a versenyben maradási minőségi termeléssel, a specializáción keresztül, s kevésbé az alacsony járulékos költségek előnyeit kihasználva kívánják megvalósítani. Ennek az az oka, hogy az utóbbi esetben nincs szükség a munkavállalók együttműködésére a munkáltatói döntések meghozatalához.

²⁸² Ugyanannak a jelenségnek a leírására a következő kifejezések fordulnak még elő: *commitment model, joint governance, high performance model*, stb. http://irc.ie/research_and_publications/improving_industrial_relations/1.htm

²⁸³ Az új modell azon a tételen nyugszik, ami szerint a munkáltatók és a munkavállalók kollektív intézményeinek – elsősorban a szakszervezetek – kapcsolata megváltozik, s egyre inkább olyan kölcsönös elkötelezettségen alapszik, amelyből mindkét fél számára előnyök származnak.

Az együttműködés szerve – amely országban ilyen létezik – az üzemi tanács (üzemi megbízott), a munkáltatóval történő megállapodás formája pedig az üzemi megállapodás. Az, hogy az üzemi tanács mennyire tud a munkáltatónak valóban tárgyalóképes partnere lenni, lényegében a szervnek jogszabályok által biztosított jogosítványoktól, illetve a szakszervezet(ek)kel való kapcsolattól függ. Azokban az országokban, ahol vállalati szintű kollektív szerződés és üzemi megállapodás is köthető, és ezek kapcsolata (a kétféle szervezet: a szakszervezet és az üzemi tanács jogköre) nincs az indokolt mértékben rendezve, összeütközésekre lehet számítani.

Ha az elkövetkezőkben az üzemméret fokozatos csökkenésével lehet számolni, ezzel párhuzamosan az üzemi szinten működő szakszervezetek, kollektív szerződések száma is csökkenni fog. Ez pedig előre láthatólag az üzemi megállapodások jelentőségének erősödéséhez vezet majd (ha ezt jogszabályi és egyéb feltételek is lehetővé teszik).

A meghatározó jogosítványokkal rendelkező üzemi tanács munkáltatóval történő összeütközése, vitája esetén a mediáció jó módszer ennek rendezésére, s ennek során az eljárás előnyei ugyanúgy maximálisan kihasználhatók, mint a szakszervezeteknél kollektív szerződéskötés során. Ugyanakkor üzemi tanács és munkáltató közötti vita esetén fokozott jelentőséggel bír a mediátor kiválasztása, mert adott esetben a munkáltató működése szempontjából bizalmasnak minősülő információk juthatnak a tudomására.

Ha tehát az üzemi tanács és a munkáltató közötti közvetlen tárgyalások megakadnak, a mediáció ideális lehetőséget nyújt mindkét fél számára, hogy megegyezés jöhessen létre. Alkalmazásának előfeltétele azonban, hogy megfelelő formális és/vagy informális intézményrendszer álljon rendelkezésre a mediátor kiválasztásához, legyenek megbízható, jól képzett mediátorok, akik ezt a feladatot megfelelő szinten el tudják látni. Értelmeszerű, hogy az üzemi megállapodás közvetlenül és közvetetten is érinti a munkavállalók helyzetét, tehát a mediáció a munkáltató és az üzemi tanács közti kommunikációt megkönnyítve a munkavállalók érdekeit is szolgálja.

A) 4. A munkaszerződés megkötése

A munkajogi szabályok kialakításáról beszélve, nem hagyható figyelmen kívül az az eset, amikor a munkavállaló és a munkáltató közvetlen tárgyalásai a munkaszerződés megkötéséhez vezetnek. Lényegében itt is egy érdekvitáról van szó, de a munkavállaló meglehetősen ritkán van ténylegesen abban a helyzetben, hogy érdekeit a munkaszerződés tárgyalása során érvényre tudja juttatni. (Ilyen kivételes esetek lehetnek, pl. ha speciális szaktudással rendelkezik, vagy leendő vezető állású munkavállalóról van szó, de ezeknek a száma elenyésző.)

Nem jellemző, hogy munkaszerződés megkötésénél a szerződés tartalmának kialakítására mediációt alkalmazzanak a felek, ennek megjelenése nem is várható, hiszen megegyezés hiányában egyszerűen nem jön létre szerződés.

Azonban itt is szükséges megemlíteni, hogy a munkaszerződés részét képezheti egy olyan rendelkezés elfogadása, ami a munkavállaló számára munkaügyi vita esetére kötelezővé teszi egy meghatározott eljárást, például mediáció igénybe vételét. Hangsúlyozni szeretném, hogy ezzel a gyakorlattal nem értek egyet, mert a felek a szerződés megkötésekor nincsenek

azonos tárgyalási pozícióban, nincsenek azonos információk birtokában, ezzel megkérdőjeleződik a mediációban történő részvétel önkéntessége, s ezért kifejezetten károsnak tartamán ilyen szerződéskötési gyakorlat kialakulását.

Más megítélés alá esik, ha a munkaszerződés csupán arra hívja fel a munkavállaló figyelmét, hogy munkaügyi vita esetére a munkáltatónál lehetőség van mediáció igénybevételére. Kifejezetten kívánatos lenne, ha a munkavállalók közvetlen kapcsolatba kerülnének, információt szerezhetnének a munkáltatónál működő mediációs eljárásról, annak gyakorlatáról.

B) A szabályozás betartása, ellenőrzése, kikényszerítése

B) 1. Vitamegoldási eljárás a munkáltatónál előzetesen meghatározott eljárási rend alapján

Munkaügyi vita felmerülésekor kollektív szerződés, üzemi megállapodás, munkaszerződés, illetve munkáltatói belső szabályzat is lehetővé teheti mediáció alkalmazását.

Kollektív munkaügyi viták esetére kifejezetten kívánatos lenne olyan szerződési klauzulák beiktatása a kollektív szerződésbe, illetve üzemi megállapodásba, amelyek akár kötelező erővel szabályoznák mediáció használatát, ha a kollektív jogviszonyok alanyai nem tudnak megegyezésre jutni. A kontraktualizáció miatt az ilyen tartalmú klauzulák szerepe várhatóan megnő, hiszen a kollektív szerződésben szabályozható tárgykörök vonatkozásában tágabb lesz a felek mozgástere. Ez erősíti a felek aktív, cselekvő pozícióját, megnöveli felelősségüket a munkavállalók irányában és társadalmi szinten egyaránt.

Értelemszerűen ugyanezt lehet elmondani az üzemi megállapodások klauzuláinak vonatkozásában is. Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy az üzemi megállapodás és a vállalati szintű kollektív szerződések kapcsán feszültség alakulhat ki.

Előrelépést jelentene, ha a mediáció a munkáltatónál *egyéni munkaügyi vitákban* is helyet kaphatna. A munkajogi szabályok rugalmasodása, az atipikus munkavégzési formák terjedése, a feladatorientált munkáltatói magatartás az egyéni munkavállaló számára még kiszolgáltatottabb helyzetet eredményez, ami a munkahelyi feszültség növekedését is magával hozza. Kívánatos, sőt szükséges lenne belső (*on site*), akár állandó, akár ad hoc jellegű vitamegoldási struktúrák kialakítása irányába mutató elmozdulás, ami megkönnyíti a felek közötti információcserét, ugyanakkor eredményes, gyors megoldást tesz lehetővé, és minimalizálja a felek közti feszültséget. Erre – más eljárások mellett – a mediáció kiváló módszer, ugyanakkor közvetlenül alkalmas a munkavállaló védelmére.

Belső munkáltatói vitamegoldási struktúrák (pl. mediáció) bevezetését – információs tevékenységgel – lehet ugyan ösztönözni, de a hatékony működés feltétele, hogy a munkáltató belássa, hogy érdekében áll ennek bevezetése csakúgy, mint elveinek korrekt betartása.

B) 2. Eljárás a munkaügyi ellenőrzések során

Az eljárási megközelítés indokolja, hogy említést tegyünk a munkaügyi ellenőrzések témaköréről, illetve a mediációnak ebben a körben való alkalmazhatóságáról.

A fejlett országok munkajogában megtalálható egy olyan szerv, ami hatósági jogkörben eljárva ellenőrzések foganatosítása útján gondoskodik a munkajogi szabályok betartatásáról. A munkajogi szabályok végrehajtásának, gyakorlatba való átültetésének hiányossága nagyon is létező probléma, s a munkaügyi felügyelőségek tapasztalatai a nem jogszabályszerű foglalkoztatásról (amelyek általában a munkavállalók jogait csorbítják) erre sajnos meggyőző bizonyítékként szolgálnak.

A munkaügyi ellenőrzések lehetőséget adnak arra, hogy a hatósági jellegű beavatkozás mellett egy más típusú vitarendezés is teret kapjon. S a közös nevező, amin ez a vitarendezés alapulhat, a munkaügyi felügyelők által képviselt állami és társadalmi érdek: a jogszerű foglalkoztatás. Ha a vitarendezési feladatot maga a felügyelő látja el, akkor értelemszerűen nem beszélhetünk mediációról, mert nincs szó szabad mediátorválasztásról. Másrészt a felügyelő bizonyos tekintetben döntéshozásra is jogosult, hatósági jogköre folytán a felekhez képest többletjogosítványokkal rendelkezik. Végül a törvénybe ütköző gyakorlat észlelése után nem lehet szó az eljárásban való önkéntes részvételről, – ami alapvető a mediációnál.

Érdemes lenne azonban megfontolni egy megegyezést elősegítő eljárás gondolatát, amely a munkaügyi ellenőrzésbe illesztve úgy tölthetné be a jogalkotói célt, hogy közben védeni tudná az adott munkavállalót. Az eljárás nem mediáció, hanem pl. med-arb típusú eljárás lehetne, ami ugyanakkor sok elemet felhasznál a mediáció eljárásából is.

Ennek bevezetése az egyébként is meglehetősen hiányos személyi, szervezeti feltételek, anyagi források megnövelésével (megtöbbszörözésével) valósítható meg, ugyanakkor a szervezet együttműködő, a jogszerű foglalkoztatást elősegítő jellegének kialakítása fontos célkitűzés.

B) 3. A bíróság előtti eljárás

A munkajogi jogszabályok betartatásának, illetve végrehajtásának a munkáltatón kívüli területe a bíróság előtti eljárás, amikor egy konkrét jogvita érvényesítése során születik jogszerű megoldás.

Globalizációs hatásként egyre többször fordul elő, hogy egymástól távollévő felek között jön létre foglalkoztatásra irányuló jogviszony, s az információs technológiának köszönhetően bizonyos típusú munkákat jelentős távolságból is el lehet látni. Ezért szükségszerű, hogy a felek szerződésükben jogvita esetére bírósági kikötéssel éljenek.

A növekvő mértékű bírósághoz fordulás egyik oldalról bizalmat mutat az intézményrendszer iránt (bár sokszor nincs alternatíva), ugyanakkor a peres felek számára általában a végső eszközt jelenti jogaik kikényszerítése érdekében.

Amikor a *munkaügyi bíróságokat* létrehozták, az intézményrendszer létjogosultságát azzal indokolták, hogy olcsóbb, mint a rendes bíróság előtti eljárás, egyszerűbb az eljárási rend és gyorsabb végeredményt kell, hogy biztosítson, mert a munkaviszonyból származó követelések minél rövidebb idő alatti elintézése társadalmi érdek. A gazdasági életben a jelenleg tapasztalható gyors ügymenet, döntéshozatal még inkább rámutat ezen indokok jelentőségére. S ha a bíróságon a "hagyományos" ügymenet objektív körülmények miatt egy adott szintnél nem tehető gyorsabbá, felmerül a mediációs vitarendezés, mint alternatív lehetőség.

A munkaügyi bírósági eljárásba telepített mediáció bevezetése azért megfontolandó, mert ez az intézményrendszer ideális helyzetben van a munkavállalók és a munkáltatók számára, főleg olyan országokban, ahol az alternatív vitarendezésnek nincsenek más bejáratott, intézményesült, közismert és közbizalmat élvező formái, szervei.

Ha a globalizáció következtében előálló folyamatokat nézzük, a bíróság előtti eljárás növekedő jelentőségére lehet számítani. A kontraktualizáció során a kollektív jogalanyok abba a helyzetbe kerülnek, hogy egyes kérdéskörökre vonatkozóan részletes szabályokat állapíthatnak meg. Az ezek jogszerűsége tekintetében felmerülő, valamint a kollektív szerződések értelmezéséből eredő viták eldöntése nagyobb részt minden bizonnyal a bíróságokra hárul majd. A rugalmas szabályozás ellenére bizonyos korlátokat be kell tartani, pl. a munkaidő vagy az atipikus munkavégzési formák alkalmazása kapcsán is. Ezeknek a korlátait valószínűleg a jogalkalmazás is segít kijelölni.

Ilyen esetekben a mediáció ideális módszert jelentene a vitában álló felek ellentétének megoldására.

4. A mediáció várható terjedése

A mediáció terjedését a munkaszervezet jellege, a munkajog alanyainak kapcsolata befolyásolja, de nem kizárólagos jelleggel határozzák meg. A vizsgált országtól függően erre más-más tényezők is hatnak, mint pl. az ország kollektív munkajogi hagyományai, léteznek-e munkaügyi különbíróságok, az állam szerepvállalása, illetve befolyása a munkajogi szabályok keretjellegű vagy részletezőbb meghatározásában.

4. 1. A mediáció várható magyarországi alkalmazása kollektív viták esetén

Az előzőekben felvázoltuk, hogy a munkajog várható jövőbeli átalakulásában milyen megváltozott szerepet kaphat a mediáció, illetve a vele rokon eljárások alkalmazása. A mediációnak hazánkban történő alkalmazására viszont további tényezők is közre játszhatnak, amelyek természetesen összefüggnek a munkajogi jogintézmények fejlődésének hazai alakulásával.

Azt mindenképp előtérbe kell szögeznünk, hogy a globalizáció hatásaitól Magyarország sem menekülhet, és az előzőekben összefoglalt változásokkal és azok hatásaival egyre növekvő mértékben kell számolnunk. Sőt, az európai és a világgazdasági versenyben való érvényesülést nagymértékben meghatározza, hogy ezekre hogyan fognak reagálni a hazai munkáltatók és szakszervezetek, valamint az állam.

Csakhogy a globalizáció a magyar gazdasági élet és a munkajog szereplőit nem ugyanabban a fejlődési állapotban érte, mint nyugat-európai versenytársait. Máshol a több évtizedes piaci hagyományok organikus fejlődést eredményeztek a munkajog, a munkajogi intézmények területén, pl. beállítva az egyensúlyt a kollektív szerződések és az állami jogszabályalkotás, a szakszervezet és üzemi tanács intézménye között (ahol az utóbbi létrejött), s egy bejáratott rendszer alakult ki.

Nálunk a piacgazdaságra való áttérés után még most is folyamatban van a megfelelő rendszer alapjainak kialakítása²⁸⁴: az ágazati szintű kollektív szerződések rendszere meglehetősen hiányos, jelenleg folyik az ágazati párbeszédet erősítő intézmények kialakítása, és meglehetősen problematikus az üzemi tanácsok helyzete is.²⁸⁵

Tehát még inkább egy kialakulóban lévő, mintsem érett rendszerről van szó, amelynek a jelenleg felmerülő kihívásokra éppúgy reagálni kell, mint bármely más országban. Ha elfogadjuk azt a gondolatsort, amely szerint az új szervezeti formák nagyban meghatározzák a munkajog szereplői közötti kapcsolatot, ez a kapcsolat pedig kihatással van a vitamegoldásra, ezen belül pedig a mediáció alkalmazására, a következő kérdés merül fel. Szükségképpen meg kell-e várni, míg a felek kapcsolata megéri az ilyen jellegű vitarendezésre, vagy előfordulhat, hogy a kimeneti oldal, a mediáció ösztönzésével a felek kapcsolatában is beáll a kívánt változás? Tehát a végső soron elérni kívánt eredmény oldaláról előmozdíthatók-e ezek a folyamatok?

Véleményem szerint áttörő, nagy változásra nem lehet számítani pusztán a mediáció ösztönzésével. Éppen a gondolatsor mutat rá arra, hogy itt több összefüggésről van szó, mint csupán a mediáció és a felek kapcsolatáról. Ugyanakkor a szociális partnerek számára kedvező, megfelelő intézményi és kulturális környezet ösztönzőleg hat az autonóm és önkéntes vitamegoldási formák alkalmazására.²⁸⁶

A mediációval rá lehet irányítani a felek figyelmét azokra a külső (kényszerítő) körülményekre, amelyekhez alkalmazkodniuk kell, és amelyek a másik fél magatartását, döntéshozatalát befolyásolják. A mediáció érdekvitákban történő ösztönzésének – a konkrét esetben jelentkező előnyökön túl – a felekre ilyen módon "tudatformáló" hatása is lehet. Az eljárás bemutatása, népszerűsítése tehát fontos feladat.

A mediáció terjedésének gyorsasága tekintetében orientáló lehet a hálózat-alapú vállalatmodell elterjedése, amely megőrzi a jól működő kollektív munkajogi intézményeket, amelyekben biztosított, hogy a felek kellő mennyiségű és megbízható információ birtokában és tudatában vannak. Tisztában vannak azokkal az objektív tényezőkkel, amelyek helyzetüket befolyásolják, amelyek mindkét tárgyalópartner mozgásterét behatárolják, mert mindketten függenek tőlük, pl. az adott ágazatra vonatkozó világgazdasági trendek, ezek befolyása a magyar gazdaságra, az adott tevékenységet befolyásoló külső és belső tényezők alakulása, stb.

Az is lényeges, hogy az állam olyan helyzetbe hozza a feleket, hogy azoknak valódi érdekük legyen a kollektív szerződések megkötése, és ne a jogalkotónál lobbizzanak a normatív szabályozás megváltoztatásáért.²⁸⁷ A kollektív munkajog szereplői helyzetének további elemzése nem képezi a dolgozat tárgyát.

Annyi lehet megállapítani, hogy a mediáció terjedésének üteme az előbb kifejtettekre tekintettel csak meglehetősen mérsékelt lehet. A munkajogi (elsősorban kollektív munkajogi) szemléletváltásra ható tényezők Magyarországon a következők lehetnek.

²⁸⁴ Nagy László 2003 Kézirat

²⁸⁵ Vö.: Kiss Gy. 2000 412-415. o.

²⁸⁶ Dal-Ré, Fernando Valdes: *Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration in the European Union Countries* http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/dis_res_synth.pdf (2002)

²⁸⁷ Vö.: Berke Gyula Pécsen tartott előadása, amely a *10 éves a Munka Törvénykönyve* címmel megrendezett konferencián hangzott el 2003. október 10-én

1. Számolni lehet bizonyos mértékű külföldi hatással a szakszervezetek európai szintű találkozóit, illetve a hasonló szintű munkáltatói szövetségekkel való tárgyalásai során, amelyek működésébe a megfelelő magyar szervezetek, (elsősorban a szakszervezetek) is beilleszkedtek. A szociális párbeszéd megvalósulásának különböző formái: az autonóm szociális párbeszéd, a konzultáció és a concertation – a közös szakpolitikák kialakításában való részvétel és ennek végrehajtása²⁸⁸ – vélhetően befolyással lehet a hazai tárgyalások folytatására is.
2. Az Európai Üzemi Tanácsok működésében való részvétel szintén értékes külföldi tapasztalatokat jelenthet, bár kérdéses, hogy ebből mennyit tudnak az itthoni szervezetek hasznosítani, mert a hazai szabályozás nem biztosít jelentős jogkört az üzemi tanácsoknak. Elképzelhető, hogy európai szinten nagyobb lehetőséget kapnak az üzemi tanácsok magyar képviselői, mint belföldön.
3. Bizonyos mértékű potenciállal az MKDSZ is rendelkezik, vagyis a hazai mediációs gyakorlat terjesztésében lehetőséget jelent ez a szervezet is. Helyzeténél fogva még mindig kulcspozícióban van, hiszen olyan szervezetként jött létre, amely kapcsolatai révén ismeri, és adaptálni tudja a sikeres külföldi gyakorlatot, és rögtön közvetíteni tudja azt a magyar munkajog kollektív alanyai felé. Eddig sajnos nem sikerült átütő eredményeket elérni a mediáció alkalmazásában.
4. A mediációs technika beszivárgásának lehetőségei közül nem hagyhatók ki a munkáltatók sem, akik – ha csak a munkajogi területet nézzük – más (külföldi) munkáltatókkal és munkavállalókkal való kapcsolataik nyomán „behozhatják” az új, intézményesült formában megjelent vitarendezési kultúrát. Természetesen a munkáltatók más vállalkozásokhoz való polgári jogi kapcsolódásaik alkalmával is találkozhatnak a vitamegoldás e formáival, pl. szerződéskötéskor, esetleg azzal kapcsolatos viták esetében, ahol valamelyik mediáció jellegű vitamegoldási technikát alkalmazták. Ezeket idővel belső, munkajogi jogviszonyaiban is alkalmazhatja.
5. Bizonyos szinten a munkavállalók is forrást jelenthetnek a konfliktuskezelési gyakorlat terjesztésében – saját előzetes képzettségüknél, tapasztalatuknál fogva, de maga a munkáltató is ösztönözheti a munkavállalókat, hogy ilyen tréningeken, továbbképzéseken vegyenek részt, különösen, ha vezető pozíciót töltenek be.

Az utóbbi pontok (4-5.) az egyéni viták mediáció segítségével történő elintézését is ösztönözhetik.

4. 2. A mediáció magyarországi terjedése egyéni jogviták esetén

A mediáció egyéni jogviták esetében történő igénybe vétele és annak terjedése más megközelítést igényel, mert alkalmazási fórumai eltérnek az érdekvitákhoz képest, (az MKDSZ nem jogosult egyéni vitákban eljárni) és az egyéni munkavállaló helyzetére tekintettel más következményei vannak.

Amikor a mediáció jogviták esetében való igénybe vételéről beszélünk, aligha lehet mellőzni annak a népszerűségnek az elismerését, amit ez a vitarendezési intézmény az angolszász országokban, különösen az Egyesült Államokban szerzett. Hiba lenne azonban

²⁸⁸ Ladó M.– Tóth F. i. m. 197-202.o.

hasonló fogadtatásra számítani hazánkban az intézmény alkalmazását illetően – még annak a köztudatban való elterjedését követően is.

Magyarországon egészen más az a környezet, amelyben a mediációnak működnie kell, más hagyományokkal rendelkezik az ország, ami a jogrendszer kialakulását és az igazságszolgáltatási szervezet egészét, illetve a munkajog fejlődését illeti.

Először is hazánkban a munkajogi tárgyú jogszabályok igen széles tárgykörben tartalmazzak szabályokat a munkavállalók védelmében, ami alapvető különbség az „*at will*” doktrínához képest. Másrészt hazánkban első fokon léteznek munkaügyi különbíróóságok, ahol a munkaügyi perekre vonatkozó eltérő eljárási szabályok alapján történik az ügyek elbírálása, sőt – az ügy tárgyától függően – létezik a bírósági eljárásba beépített kötelező egyeztetés. A munkaügyi bíróság előtti eljárás munkavállalók (és a munkáltatók) számára anyagilag sem olyan megterhelő, mint a tengerentúlon.

Magyarországon tehát nincsenek olyan kényszer alatt a vitában álló felek, hogy a helyzetükön való változtatáshoz más kiutat keressenek, mert az anyagi és eljárásjogi jogszabályok is kedvezőbbek ebben a tekintetben. Ezt vizsgálva inkább helytálló, hogy az Egyesült Államokban *alternatív* vitamegoldási eljárásról van szó, míg Magyarországon inkább a félnek *megfelelőbb* processzus választásáról²⁸⁹.

Mindezek mellett érdemes fontolóra venni a mediáció bevezetését a munkaügyi bíróságok eljárásába. Esélyt teremtené a jogvitában állók számára, hogy békés körülmények között kifejhessék véleményüket, és megegyezésre törekedve fenntartsák a munkaviszonyt.

Összefoglalás

A globalizálódó világban való versenyben maradás, a termelés szervezetének változásai olyan erőket mozgósítanak, amelyek egyre inkább a munkáltatók és munkavállalók, illetve kollektív szervezeteik egymásra utaltsága irányába hatnak, és gyors alkalmazkodást követelnek meg. A hosszú távra szóló, kiszámítható munkáltatói intézkedések egyre ritkábbá válnak. Mivel megjelent az a tendencia, hogy a jogalkotó enged a versenyben maradáshátráltató munkajogi szabályok lazítására irányuló munkáltatói érdekek nyomásának, a munkajog szereplőinek megállapodásai várhatóan egyre nagyobb szerepet fognak kapni a jogviszonyok tényleges alakításában („kontraktualizáció”).

Ezek a folyamatok kétségkívül kihatnak a munkaügyi vitamegoldásra, így a mediáció alkalmazására is. Vitákra nyilvánvalóan továbbra is számítani kell, de az állam bizonyos mértékű visszavonulása miatt a kollektív érdekviták rendezésére kialakult módszerek szélesebb körben történő alkalmazására lehet számítani, illetve ezek hiányában feszültebb egyéni és kollektív munkajogviszonyokra. A békés konfliktuskezelés alternatív formái így nyilvánvalóan figyelmet kapnak.

A mediáció rugalmasságával mindenképpen illeszkedik a globalizálódó gazdaság a munkáltatókkal és munkavállalókkal szemben megkívánt alkalmazkodóképességéhez és

²⁸⁹ Ld. az ADR rendszertanát felvázoló fejezetben az *alternative* és az *appropriate* kifejezéseket.

flexibilitásához, ugyanakkor a döntési jogot a vitában részt vevő feleknél hagyja. Ez utóbbi tulajdonságánál fogva sorolják az eljárást az ún. demokrácia-technikák közé.²⁹⁰

Az érdekviták mellett a jogvitákban való alkalmazás kérdése is egyre gyakrabban napirendre kerül: milyen rendszer szolgálna ideális keretül a jogviták mediáció útján történő elintézése számára? Úgy gondolom, hogy a munkaügyi bíróságok intézményrendszerébe ágyazottan működő mediáció kipróbálása mindenképpen előremutató lépés lenne.

Magyarország a mediáció terjedését vizsgálva nincs könnyű helyzetben, mert egyszerre kell szembenézni a globalizáció kihívásaival, az uniós követelmények teljesítésével egy mindössze másfél évtizede piaci alapokon működő országban. Ebben a helyzetben kérdéses, hogy a mediáció hatékony működési feltételeinek megteremtése az állam, a munkáltatók és a szakszervezetek részéről – a munkaügyi viták megoldását elősegítendő – mennyire élvez prioritást a többi megoldásra váró feladathoz képest. Komoly megfontolást igényel az a kérdés, hogy reálisan megteremthető-e úgy egy – érdek- és jogviták megoldását is célzó – munkaügyi vitamegoldási rendszer, hogy jelenleg Magyarországon nem alakult ki a munkaügyi kapcsolatok teljes, komplementer módon működő rendszere. Vagyis átugorható-e egy fejlődési állapot és megteremthető-e a jelenlegi helyzet minden kihívásával számolni tudó vitamegoldási rendszer? Ennek a kérdésnek a megválaszolása messze túlmutat e dolgozat keretein, ugyanakkor az ebben a fejezetben kifejtett gondolatmenet alapján annyit lehet mondani, hogy ez igen kétséges. Egy jól működő rendszer azonban sok munkaügyi konfliktust képes humánusan, a legkisebb ráfordítással kezelni a résztvevők megelégedésére, ami a munkahelyi, az ágazati, illetve a társadalmi feszültség csökkenését jelenti. Ez pedig minden szereplőnek alapvető érdeke.

²⁹⁰ Göncz Kinga – Wagner János: *Konfliktuskezelés és mediáció* In: Eörsi Mátyás – Ábrahám Zita: *Pereskedni rossz! Mediáció: A szelíd konfliktuskezelés* Minerva Kiadó [é.n.] 9. o.

Összefoglalás

A dolgozat lezárásaként a következő megállapításokat tehetjük a mediációt, annak munkajogi megjelenését és alkalmazását értékelve.

A mediáció a bírósági peres eljáráshoz képest kötetlenebb eljárás, amelyben a feleken kívül részt vevő pártatlan, harmadik személy úgy irányítja az eljárás menetét, hogy a vitával összefüggő tartalmi kérdésekben a felek végig megőrzik rendelkezési jogukat.

A mediáció, mint önkéntes békés vitarendezési módszer különleges értéket képvisel a munkajogi viták lebonyolításában, hiszen az e területen fellelhető viták korrekt, megnyugtató rendezése kiemelten fontos társadalmi érdek. Más jogterületektől eltérően – a munkaügyi érdekviták rendezésében betöltött (illetve betöltendő) szerepe miatt – nem „alternatív”, hanem „rendes” vitamegoldási útnak tekinthető. *Az eljárás azonban nemcsak érdekviták, hanem egyéni és kollektív jogviták megoldására is alkalmas.* Munkajogi sajátosságaik miatt azonban a mediációs eljárás feltételei valamelyest eltérőek.

Kollektív érdekvitákban a szembenálló felek viszonylagos („hatalmi”) egyensúlyban vannak egymással, amelyet – a vita természetéből következő tényező is – igyekszik stabilizálni: mindkét oldal álláspontját több személy képviseli. Az egyensúly az érdekek képviselői során már a mediátor(ok) személye(inek) kiválasztásánál is szerepet kaphat, hiszen ennek közös megegyezésen kell alapulnia, ugyanakkor az egész eljárás folyamán is jelen van, hiszen alapvető fontosságú, hogy a felek minden vitás kérdés kapcsán befolyástól mentesen artikulálják álláspontjukat. A megfelelő érdekképviselő miatt a mediátornak „csak” fenn kell tartania az egyensúlyi helyzetet. (A kollektív jogvita „kollektív” természete miatt – a mediáció szempontjából – a kollektív érdekvitákhoz áll közelebb.)

Egyéni munkaügyi jogvitákban másként alakul a helyzet. Ebben az esetben a munkáltató (akit általában a munkáltatói jogkör gyakorlója képvisel) áll vitában a munkavállalóval. A felek itt egyáltalán nincsenek egyenlő „hatalmi” pozícióban, s ha a munkavállaló úgy kívánja lezárni a vitát, hogy szeretné megőrizni az állását, az alá- fölérendeltségi helyzet még markánsabban érvényesül. Ezt erősítheti, hogy a munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlója képviselő nélkül van jelen a mediációs eljárásban. A mediátor személye (akinek a kiválasztását adott esetben a munkáltató befolyásolni tudja) kardinális jelentőséggel bír az eljárás folyamán. Nem csak fenn kell tartani, hanem meg is kell teremtenie a felek közti egyensúlyt az eljárás tisztaságának megőrzése érdekében.

Emiatt munkaügyi jogvitákban (különösen egyéni jogvitákban) igen fontos kérdés a mediátor beavatkozásának megítélése.

Bár a mediátor részéről történő tartalmi kérdésekben való állásfoglalás kapcsán nincs egységes álláspont az egyes szerzők között, megállapítható, hogy a beavatkozás kérdésköre szorosan összefügg a mediátorok képzettségével. Ha a mediátor tartalmi kérdésekben kíván állástfoglalni, a mediációban való szakértelme mellett nélkülözhetetlen az adott szakterület magasszintű ismerete. Különösen igaz ez jogvitákban, főleg egyéni munkaügyi jogviták esetében a vitában álló felek közötti – előbb említett – lényeges hatalmi-pozícióbeli különbség miatt.

A jelenlegi szabályozást röviden úgy lehet értékelni, hogy a hatályos Munka Törvénykönyve kollektív érdekvitákat szabályozó fejezete 1992. július 1-jétől olyan jogintézmények alkalmazását írta elő vagy tette lehetővé, amelyek korábban a magyar jogrendszerben nem voltak ismertek. Ráadásul a jogalkotó az 1992-es Mt. indokolásában sem adott segítséget az új vitamegoldási módszereket alkalmazók számára. Ez lényegében a mai napig nem történt meg, hiányoznak az egyes vitamegoldási módszerekre vonatkozó pontos tartalmi meghatározások.

Ugyanakkor a Munka Törvénykönyvében szabályozott új jogintézmények megfelelő, hatékony alkalmazása azt feltételezi, hogy a kollektív jogviszonyok alanyai a piacgazdasági körülmények között működnek, saját gazdasági szerepüket, erejüket, érdekeiket világosan és reálisan látva működnek, a viták megoldására szolgáló jogintézményeket jól ismerik, előnyeiket és hátrányos tulajdonságaikat egyaránt felismerik. Az "új" munkajogi vitarendezési formák annyiban lehetnek sikeresek, amennyiben alkalmazói képesek ezeknek a feltételeknek megfelelni.

Ezért is rendkívül fontos, hogy a jogalkotó jogszabályi szinten rögzítse az elvi jellegű különbségeket az egyes vitamegoldási eljárási formák között, és pontos fogalmi meghatározást adjon. Ennek során az egyeztetés, a békéltetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás fogalmi elhatárolására lenne szükség, amelyek tartalmi meghatározására a dolgozat szerzője az ötödik fejezetben kísérletet tett.

Ugyanakkor meghatározó kérdés mind a kollektív, mind az egyéni viták rendezése kapcsán, hogy a *törvényi szintű* vagy a *kollektív szerződésben* (üzemi megállapodásban) történő szabályozás kapjon-e hangsúlyosabb szerepet.

A *kollektív érdekviták* elintézésének módja, eszközei (esetleg eszközrendszere), eljárási szabályai véleményem szerint tipikusan olyan témakörök, amelyek meghatározása a felek közös megegyezésén kell, hogy alapuljon. Ezért a jogszabályban csupán az érdekviták megoldásának lehetőségeit kell rögzíteni. A kiegyenlítettebb hatalmi pozíció miatt a szakszervezetek vélhetően képesek arra, hogy egy jól átgondolt, garanciális elemeket tartalmazó eljárási rend kerüljön a kollektív szerződésekbe.

Az *egyéni munkaiügyi jogviták* mediációval történő megoldására a garanciális elemeket egy erről szóló önálló jogszabály (vagy az Mt.) tartalmazhatná. Az egyéni munkajog alanyai között fennálló – többször is kifejtett – pozícióbeli különbség miatt nem tartom követendőnek, hogy egyéni jogviták esetére a felek *munkaszerződésben* kössék ki a mediációs eljárás igénybe vételének elsődlegességét.

Látni kell azonban, hogy a mediáció alkalmazására nemcsak a jogszabályi változások gyakorolnak hatást, hanem azt azok a gazdasági folyamatok is kétségkívül befolyásolják, amelyek a munkaszervezet megváltozása által kihatnak a munkajog alanyainak kapcsolatrendszerére, s ily módon arra is, hogy vita esetén, milyen vitamegoldási módszert részesítenek előnyben.

Jelenleg egy szemléletbeli változás tanúi lehetünk: a gazdaságban és a társadalomban elindult egy olyan folyamat, amely azzal számol, hogy az együttműködésnek, illetve az erre való képességnek, valamint a rugalmasságnak piaci értéke van. Munkaiügyi vitákra nyilvánvalóan továbbra is számítani kell, de az állam bizonyos mértékű visszavonulása miatt a kollektív érdekviták rendezésére kialakult más módszerek szélesebb körben történő

alkalmazására lehet számítani, – illetve ezek hiányában feszültebbek lesznek a munkaügyi kapcsolatok. A békés konfliktuskezelés alternatív formái így nagyobb figyelmet kapnak. (Az MKDSZ feladata lehet, hogy ezeket az összefüggéseket kutassa, és ezek elemzésével egy ilyen irányú, átfogó jellegű stratégiai iránymutató szerepet töltsön be.)

Úgy gondolom, hogy a mediáció eredményesen alkalmazható, jótékony vitarendezési eszköz, amelynek feltétlenül helye van a munkaügyi jogviták megoldásának rendszerében. Rugalmasságával illeszkedik a globalizálódó gazdaságnak a munkáltatókkal és a munkavállalókkal szemben megkívánt alkalmazkodóképességéhez és flexibilitásához. Az eljárás olyan jellemzőkkel rendelkezik (ezen a helyen a döntéshozatal felelősségének feleknél hagyását és a felek együttműködésre késztetését kell kiemelni), amelyeknek köszönhetően a változó körülmények között hatékony és gyors megoldásokat tesz lehetővé. Nem szabad azonban megfeledkezni arról, hogy a hatékony működésnek számos előfeltétele van, amelyekkel hazai alkalmazása során is számolni kell.

A mediátori tevékenység ellátása jelenleg nem tekinthető önálló szakmának, mégis olyan feladatkört jelent, amihez speciális ismeretekre, gyakorlatra van szükség. Ezért a (munkaügyi) mediációs hálózat kiépítésének egyik előfeltétele a mediátorok képzésének, továbbképzésének jól működő rendszere, elkülönítve ezen belül az egyéni jog-, valamint a kollektív jog- és érdekviták megoldására szakosodó munkaügyekben eljáró mediátorok tananyagát.

Ugyancsak előfeltételnek tekinthető a mediátorok szakmai képviselőit létrehozandó szervezet felállítása, amely az érdekképviselői funkcióján túl szakmai iránymutatással szolgálna a mediátoroknak. Ezen kívül ki kell dolgozni egy etikai kódexet, amely kijelölhetné a mediátorok tevékenységének kereteit.

Munkaügyi jogviták mediációja esetében – az eljáráshoz képest háttérben – a jól működő (munkaügyi) bírósági rendszer is előfeltétel, hiszen megállapodás hiányában a felek e fórumrendszer előtt érvényesíthetik igényüket.

A munkajogi mediáció Magyarországon nem terjedt el gyorsan. Véleményem szerint erre a jövőben sem kell számítani, még esetleges jogszabályi pontosítások hatására sem. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az eljárás megismertetését, népszerűsítését ne kellene szorgalmazni. Éppen ellenkezőleg, a „jó gyakorlat” terjesztése nagyon is fontos küldetés, amiben az MKDSZ-nek központi szerep juthatna.

A terjesztésben példaértékű lehet a kollektív viták mediáció útján történő megoldása, hiszen ez alacsonyabb szinten felmerülő kollektív viták résztvevői, valamint az eljárással kapcsolatba kerülő egyéni munkavállalók számára (akár jogviták rendezésében) is követendő mintát jelenthet.

A „jó gyakorlat” terjesztésének azonban ez csak az egyik lehetséges útja. Érdemes lenne a munkáltatókkal közvetlen kapcsolatot teremtve munkavállalóik számára kifejezetten gyakorlati jellegű vitamegoldási képzéseket szervezni, illetve széleskörű tanácsadó funkcióval kibővíteni az MKDSZ hatáskörét.

Végül elképzelhetőnek tartom, hogy egyfajta követendő gyakorlatot a munkaügyi bíróságok eljárásába beillesztett mediációs eljárás teremtsen meg, számolva természetesen azzal, hogy ez számos, pl. szervezeti változtatást is igényelne.

A dolgozat azzal az igénnyel készült, hogy a munkajogi mediáció témakörét körbejárva, kapcsolódási- és elhatárolási pontokat keresve, rendszerbe ágyazottan határozza meg a mediáció helyét, lehetséges szerepét a munkajogban. Ha a dolgozat a munkajoggal foglalkozók számára érthetőbbé tette a jogintézmény lényegét, filozófiáját, és valamelyest segítséget nyújt abban, hogy a mediáció témaköréről, alkalmazhatóságáról pontosabb képet alkothassanak, a szerző elérte célját.

Függelék

Az amerikai eljárási szabályok önmagukban abba az irányba motiválják a feleket, hogy lehetőség szerint ne a peres eljárás keretei között fejeződjön be az ügy. Az eljárásbeli különbségek közül – ezek súlyának érzékeltetése miatt – mindössze három eltérésre hívnám fel a figyelmet. Az első az ún. tárgyalás előtti bizonyítás (*pretrial discovery*) egy olyan eljárás, ami fő szabályként alkalmazva nem jellemző a kontinentális jogrendszerek polgári eljárásjogában²⁹¹, és lényegében a bíró eltérő eljárásbeli szerepéből következik, aki hivatalból általában semmilyen eljárási cselekményt nem végez, szinte minden feladat és felelőség a felekre hárul. Már az eljárás megindítása után, de még az ügy tárgyalásra kitűzését megelőzően történik, amikor a felek az eldöntéséhez szükséges minden bizonyítási eszközt összegyűjtenek (tanúk, szakértők megkeresése, szemletárgyak felkutatása, okiratok beszerzése). Ez az eljárási szakasz akár éveket is elhúzódhat, s csak annak befejezése után tűzik tárgyalásra az ügyet – a bíróság leterheltségétől függően, ami újból jelentős késedelmet okozhat.²⁹²

A második, itt kiemelt eltérés a polgári ügyekben alkalmazott bizonyítási elv, a bizonyítékok túlsúlyának elve (*preponderance of evidence*), ami azt jelenti, hogy az egyik és a másik fél által előterjesztett bizonyítékokat a bíróság egymáshoz viszonyítva bírálja el. Amelyik az összemérés után közelebb áll ahhoz, hogy a bíróságot meggyőzze, annak a félnek ad igazat. Az érvényesíteni kívánt jog tekintetében tehát elegendő a valószínűség túlsúlyának bizonyítása, ami gyakorlatilag azt jelenti, hogy az egyik félnek elegendő pusztán azt bizonyítania, hogy nagyobb annak a valószínűsége, hogy neki van igaza, mint a másiknak.²⁹³

²⁹⁴

Végül a harmadik különbség, amelyre e dolgozat keretei között érdemes utalni, hogy az Egyesült Államokban mindkét félnek magának kell viselnie a jogi képvisellel összefüggésben felmerült kiadásait pernyertes vagy pervesztes helyzetére való tekintet nélkül.²⁹⁵

A tárgyalás előtti bizonyítás az ügy elhúzódását „garantálja”, a valószínűség túlsúlyának elve az ítélet kiszámíthatóságát csökkenti minimálisra, míg a képviselési költségek biztosan jelentkező anyagi kiadást jelentenek, ami a per hosszától függően egyre tekintélyesebb összeg.

²⁹¹ Legjobban talán az előzetes bizonyításhoz hasonlít.

²⁹² Menyhárt Ádám: *Bevezetés az amerikai polgári peres eljárás alapjaiba* Colléga 2001. március 40-41. o.

²⁹³ Rézler Gyula: *Alkalmazhatóak-e a munkaügyi viták amerikai elintézési modelljei a magyar viszonyokra?* In: Ünnepi Tanulmányok III. Miskolc 280. o.

²⁹⁴ Ld. még: <http://thelegaldictionary.com/legal-term-details/Preponderance-Of-Evidence>

²⁹⁵ Lembke, Mark: *Mediation im Arbeitsrecht Grundlagen, Techniken und Chancen* Verlag Recht und Wirtschaft GmbH Heidelberg 2001 64. o.

1. A végrehajtási rendelet az alábbi „minta” pontokat tartalmazta:

1. A szerződést megkötő felek neve;
 2. A munkás alkalmazása;
 3. A munkaidő;
 4. A bérelszámolás;
 5. A túlórák és a házon kívüli munka;
 6. Az ünnepnapok;
 7. Szabadság;
 8. Vidéki munkák;
 9. Munkateljesítmény;
 10. A munkából való kilépés és elbocsátás;
 11. Azonnali elbocsátás;
 12. Uzsonnaidő;
 13. A munka végzése és a szerszámok átadása;
 14. Egészségügyi rendelkezések;
 15. A tanonckérdés és a felszabadult munkások ügye;
 16. Sztrájk, kizárás, bojkott;
 17. Kontárkodás;
 18. Választott vegyesbizottság;
 19. A szerződés tartama. Keltezés.
- (Forrás: Kaszás M.: i.m. 41. o.)

2. Az 1932-ben kiadott ügyrendminta a következőket tartalmazta:

1. Az ipartestület neve, melynek keretében működik,
2. A bizottság tagjainak száma,
3. A bizottság segéd tagjai megválasztásának módja, a választás lefolyása,
4. A bizottság elnöke, jegyzője,
5. A bizottság hatásköre,
6. A tagok részvétele,
7. A panasz felvétele, az ügy lefolytatása,
8. A határozat hozatala,
9. A határozat elleni jogorvoslás,
10. A bizottság megbízási ideje,
11. Keltezés, aláírás (ipartestületi jegyző, iparhatósági biztos), pecsét.

(Forrás: Kaszás M.: i. m. 39. o.)

Megállapodás mediációs tárgyaláson való részvételről
(Minta)

1. A mediátor szerepe, hogy kommunikációs és vitamegoldási ismereteinek felhasználásával segítsen a feleknek egy reális, elfogadható megállapodás létrehozásában.
2. A mediátor nem nyújt jogi szolgáltatást, nem ad jogi tanácsot.
3. A mediátor nem bíró, nem is választott bíró. A feleké marad a döntéshozatal felelőssége. A felek nem kényszeríthetők, hogy olyasmibe egyezzenek bele, amivel nem értenek egyet.
4. Minden félnek őszinte erőfeszítést kell tenni annak érdekében, hogy a vita megoldódjon. (Jóhiszeműség)
5. A mediáció informális eljárás. Csak akkor működik hatékonyan, ha az érintett felek személyesen jelen vannak az eljárás folyamán. Ügyvédek és más harmadik személyek jelen lehetnek, de csak abban az esetben, ha szerepük előzetesen tisztázott, és a másik fél a jelenléthez hozzájárult.
6. A mediáció nem nyilvános eljárás. A mediátor nem beszélhet a tárgyaláson elhangzottakról, kivéve (a törvény által meghatározott esetekben) gyermek bántalmazása vagy testi sértés gyanúja esetén.
7. A felek megállapodnak, hogy a mediátor(ok) nem idézhető(k) tanúnak az ügyhöz kapcsolódó esetleges jövőbeli bírósági eljárásban.
8. Amennyiben nem születik megegyezés a felek közt vagy a megállapodásban foglaltakat nem hajtják végre, a felek megállapodnak, hogy a bíróság járjon el a szóban forgó ügyben. (Az ügy visszakerül a kijelölt bíróhoz, aki kitűzi a tárgyalást.)
9. A felek felelőssége minden olyan kérdés felvetése, ami az ügy teljes körű megoldásához szükséges (pl. perköltség, stb.).

Dátum

egyik fél aláírása

másik fél aláírása

egyik mediátor aláírása

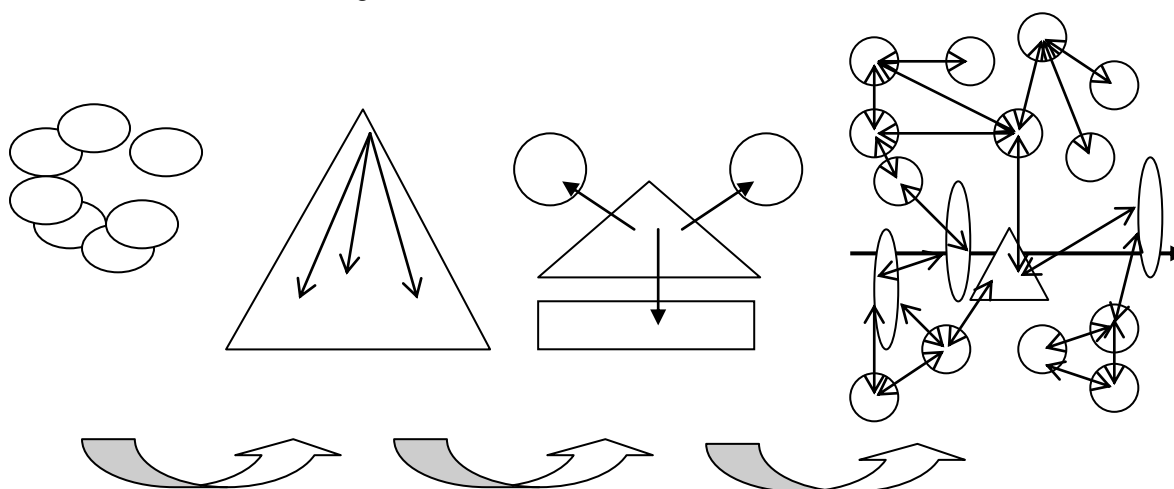
másik mediátor aláírása

Technológiai és szervezeti változások

1750 1900 1950 2000

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| Vegyszer nélküli mezőgazdaság Víz/szél ereje Textilipar | Szén Gőz Vasúti és tengeri szállítás | Acél Automobil Futószalag Benzin Korai repülés | Radar Drótnélküli távíró Rakéták Műanyagok Penicillin Kereskedelmi légi forgalom | Televízió Korai számítógép Fax Magnetofon Szívátültetés Úrhajózás Atomenergia | Számítógépek otthon Internet Műholdas közvetítés CD-k Intelligens bombák Atomenergia Biotechnológia |
|--|---|--|---|---|--|

1. Céhszerű szervezet 2. Tömegtermelés 3. Karcsúsított szervezet 4. Network szervezet



Céhes szervezet

Korlátozott mennyiségű termelés
Hozzáértés (skill based)
Kis üzemméret
Korai hálózatépítés

Egyéni/kollektív kapcsolatok

Integrált tevékenység
Kézi előállítás
Magas szakmai színvonal
Nem szabványosított
Kis cégek
Mester-tanítvány viszony
A mesterek irányítása
Engedelmességi rendszer

Tömegtermelés

A termelő/gyártó diktál
Mennyiségi termelés
Sok selejt
Ár=költség+kívánt profit
Hierarchikus felépítés
Specializáció
Feladattól függő vertikális
egységek
Alá-fölrendeltség
Sokszintű szervezet
Alacsony fokú ellenőrzés

Egyéni/kollektív kapcsolatok

A munkafolyamat felosztása
Ismétlődő, rövid feladateciklusok
Erősen szabványosított
A gép irányítja a munkást
Szakszervezetek alakulása
Ellenséges munkaügyi
kapcsolatok
Terjedelmes szabályzatok

Karcsúsított szervezet

Fogyasztói megrendelés
Minőség- és költségtényezők
Egyedi igények
Kiszállítás
Minőségi termelés (0 selejt)
"Just-in-time"
Ár-termelési ktg=profit

Decentralizált irányítás
Kevesebb szervezeti szint
Horizontális egységek
Kiszereződés
Az információs technológia
terjedő alkalmazása

Egyéni/kollektív kapcsolatok

Multi-skilling
Szakszervezetek hanyatlása
A kollektív alku újragondolása
Rugalmas humán erőforrás
-menedzsment
Nagyobb munkavállalói
kontroll
Teljesítményt követő bérezés

Network szervezet

Fogyasztói megrendelés
Minőség- és költségtényezők
Egyedi igények
Kiszállítás
Minőségi termelés (0 selejt)
"Just-in-time"
Ár-termelési ktg=profit

Egyéni/kollektív kapcsolatok

Projektalapú irányítás
Tudásalapú
Szerződéses/ideiglenes
Együttműködő/rugalmas
Készség alapú együttműködés
Fragmentált szakszervezetek
Munkavállalói részvétel

Forrás: Anstey, Mark N.: Summary: a Systems Approach to Labour Relations (Chart: Technological & Organisational Change Through Time) In: Reader for CEU Summer University Course Dispute Resolution Approaches in Labor Disputes In Emerging Democracies Volume II. 2001 8. o.

Felhasznált irodalom

- Anstey, Mark N.: Summary: *A Systems Approach to Labour Relations* (Chart: Technological & Organisational Change Through Time) In: Reader for CEU Summer University Course *Dispute Resolution Approaches in Labor Disputes In Emerging Democracies* Volume II. 2001
- Aronson, Elliot: *A társas lény* KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest 2002
- Bakacsi Gyula – Bokor Attila [et al.]: *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment* Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1999
- Baltay Kristóf: *Globális virtuális csapatok* Humán Fókusz 2002. február-március p. 26-27.
- Bándi Gyula: *A közvetítés (mediáció) jogi szabályozásának továbbfejlesztése* Jogtudományi Közlöny 2000. január
- Baruch Bush, Robert A.: "What Do We Need a Mediator For?": *Mediation's "Value-Added" for Negotiators* In: Lewicki, Roy J. – Saunders, David M. – Minton, John W.: *Negotiation Readings, Exercises and Cases* Irwin/McGraw-Hill 1999; megjelent még: Ohio State Journal on Dispute Resolution, 1996 Vol. 12 No. 1 p. 1-36.;
- Bennett, Mark D. – Hermann, Michelle S. G.: *The Art of Mediation* NITA, 1996
- Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba* Szerk.: Tóth Ferenc Szent István Egyetem Gödöllő, 1997
- Blanpain, Roger: *Social Dialogue – Economic Interdependence and Labour Law* In: Reports to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security Warsaw, 13-17 September 1999
- Blackard, Kirk: *Assessing Workplace Conflict Resolution Options* <http://www.adr.org/publications/drj/articles.html>
- Brown, Henry J. and Marriott, Arthur, L.: *ADR Principles and Practice* Sweet & Maxwell London 1993
- Cohen, Judith: *Workplace Dispute Resolution Processes* In: READINGS Mediation in the Employment Arena Cardozo International Institute Budapest CEU Summer 2000
- Coulson, Robert: *How to Stay Out of Court* American Arbitration Association 1984
- Fisher, Roger – Ury, William: *Getting to Yes Negotiating Agreement Without Giving In* Penguin Books 1991
- Colosi, Thomas: *The Role of the Mediator* In: Lewicki, Roy J. – Saunders, David M. – Minton, John W.: *Negotiation Readings, Exercises and Cases* Irwin/McGraw-Hill 1999; megjelent még in: „Negotiation in the Public and Private Sectors” American Behavioral Scientist (Newbury Park, Calif: Sage Publications, Inc., 1983) pp. 237-247.
- Csanádi György: *Munkajog* Tankönyvkiadó Budapest, 1977
- Dal-Ré, Fernando Valdes: *Synthesis Report on Conciliation, Mediation and Arbitration in the European Union Countries* http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/may/dis_res_synth.pdf (2002)
- Dunlop, John T. – Zack, Arnold M.: *Mediation of Employment Disputes* http://www.ilr.cornell.edu/alliance/resources/Articles/med_emp_disputes.html
- Gladstone, Alan: *Érdekviták önkéntes bírósági rendezése Gyakorlati kézikönyv* Nemzetközi Munkaügyi Szervezet [é.n.]
- Gladstone, Alan: *Settlement of Disputes over Rights* In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Edts: Blanpain, R. and Engels, C. VIth and revised edition Kluwer Law International The Hague – London – Boston 1998
- Goldman, A.: *Settlement of Disputes over Interests* In: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Edts: Blanpain, R. and Engels, C. VIth and revised edition Kluwer Law International The Hague – London – Boston 1998

- Göncz Kinga – Wagner János: *Konfliktuskezelés és mediáció* In: Eörsi Mátyás – Ábrahám Zita: *Pereskedni rossz! Mediáció: A szelíd konfliktuskezelés* Minerva Kiadó [é.n.]
- Gulyás Kálmán: *Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat* Munkaügyi Szemle 1996/4.
- Gulyás Kálmán: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatról* Munkaügyi értesítő 1997. június
- Gulyás Kálmán - Ladó Mária: „*Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat: Labour Mediation and Arbitration Service, Hungary*” World Summit of Labour Mediation Agencies August 31 - September 2, 1997 Washington, DC
- Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései* Akadémiai Kiadó Budapest, 1979
- Hajdú, József: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Sphere of Labour Law (the Case of USA, Australia, South Africa and Hungary)* Acta Juridica et Politica Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged 1998
- Hajdú József: *Az alternatív vitamegoldási rendszerek alapvető vonásai* In: Bérczi Imre emlékkönyv SZTE ÁJTK Szeged 2000
- Hajdú József: *Alternative Dispute Resolution Systems in the Field of Labour Law A Comparative Study* Szeged, 2000 Kézirat
- Hajdú József – Rúzs Molnár Krisztina: *Az alternatív vitamegoldási rendszerek általános jellemzői különös tekintettel a munkaügyi vitákra* In: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései* - tanulmánykötet Novotni Alapítvány Miskolc 2001
- Handó Tünde: *A munkaügyi jogviták intézmény- és eljárási rendszerének áttekintése* In: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről* Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Budapest, 2004
- Hensler, Deborah R.: *Court-Annexed ADR* In: Donovan Leisure Newton & Irvine: *ADR Practice Book* Wiley Law Publications John Wiley & Sons New York 1990
- Hobgood, William: *“Conditioning” Parties in Labor Grievances* In: *When Talk Works – Profiles of Mediators* Edt. by Kolb, Deborah, M. and Associates Jossey-Bass Publishers San Francisco [é.n.]
- Kaszás Marianne: *Céhek, ipartársulatok, ipartestületek iratai* Magyar Országos Levéltár Budapest, 1996
- Kengyel Miklós: *Magyar polgári eljárásjog* Osiris Kiadó Budapest, 2003
- Kiss György: *Munkajog I.* Janus Pannonius Tudományegyetem Pécs, 1996
- Kiss György: *A munkajogi konfliktusok és feloldási rendszerük alapkérdései* Kandidátusi értekezés Pécs, 1985
- Kiss György: *Munkajog* Osiris Kiadó Budapest, 2000
- Kiss György – László Gyula: *A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója* Pécs, 1993. Kézirat
- Kiss Zoltán: *Gondolatok az új Munka Törvénykönyve alkalmazásával kapcsolatban* Magyar Jog 1992/8
- Ladó Mária: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat létrehozásáról* In: *Döntőbíráskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999
- Ladó Mária – Tóth Ferenc: *A szociális párbeszéd alapjai* Zsigmond Király Főiskola Budapest, 2002
- Lambros, Thomas, D.: *A Summary Jury Trial Premier* In: Donovan Leisure Newton & Irvine: *ADR Practice Book* Wiley Law Publications John Wiley & Sons New York 1990
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: *Az egyéni jogviták elbírálásának alternatív intézményrendszere* Budapest, 2003 Kézirat
- Lembke, Mark: *Mediation im Arbeitsrecht Grundlagen, Techniken und Chancen* Verlag Recht und Wirtschaft GmbH Heidelberg 2001

- Liebman, Carol B.: *Mediation as Parallel Seminars: Lessons from the Student Takeover of Columbia University's Hamilton Hall* Negotiation Journal April 2000
- Lovas Zsuzsa: *A mediáció Család, gyermek, ifjúság* 1999/1
- Love, Lela P. *Process Continuum* In: READINGS Mediation in the Employment Arena Cardozo International Institute Budapest CEU Summer 2000
- Love, Lela P. –Stulberg, Joseph B.: *Practice Guidelines for Co-Mediation: Making Certain That "Two Heads Are Better Than One"* Mediation Quarterly Vol. 13 No. 3 Spring 1996
- Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918* Akadémiai Kiadó Budapest, 1974
- A magyar munkajog* I. Szerk.: Lehoczkyné Kollonay Csilla Kulturtrade Kiadó Budapest [é.n.]
- Mayer, Bernard: *The Dynamics of Conflict Resolution A Practitioners' Guide* Jossey-Bass San Francisco 2000
- Menyhárt Ádám: *Bevezetés az amerikai polgári peres eljárás alapjaiba* Colléga 2001. március
- Milassin László: *Békéltető, alternatív jogvitamegoldó eljárás* Külgazdaság 2003/1 Jogi melléklet
- Mnookin, Robert H.: *Beyond Winning Negotiating to Create Value in Deals and Disputes* The Belknap Press of Harvard University Press London, England 2000
- Molnár Dániel: *A társadalmi bíróságok kézikönyve* Táncsics Kiadó Budapest, 1977
- Moore, Christopher W.: *The Mediation Process Practical Strategies for Resolving Conflict* Jossey-Bass Publishers San Francisco 1996
- Nagy László: *A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés szerepe* Kézirat Budapest, 2003
- Nagy László: *Egyeztetés az egyéni munkaügyi vitákban (egy lehetséges megoldás)* Munkaügyi Szemle 1999/4.
- Nagy László: *A munkaügyi döntőbizottságok kézikönyve* Népszava, Ságvári Nyomda Budapest, 1984
- Nagy László - Kahler Frigyes: *Közvetítő (mediátor) felállításának szükségességéről az állampolgárok és a gyógyító intézmények (orvosok) közötti vitás kérdések peren kívüli megoldására* Magyar Jog 1995/4
- Noll, Douglas E.: *A Theory of Mediation* Dispute Resolution Journal 2001 May/July
- Prugberger Tamás: *A hazai sztrájkok érdekegyeztetést érintő tanulságai* Magyar Közigazgatás 1996/8
- Prugberger Tamás: *A kollektív munkaügyi viták intézése* Magyar Jog 1999/4. szám
- Rácz Zoltán: *A munkajogi viták megoldásának rendszerei eljárási szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra* doktori értekezés Miskolc, 2003
- Radnay József: *Négy évtized a magyar munkajogban* Munkaügyi Szemle 1985/4. szám
- Radnay József: *A magyar munkaügyi bíraskodás 25 éve* Munkaügyi Szemle 1997/6. szám
- Radnay József: *Munkajog* Szent István Társulat Budapest, 2000
- Rendell, Marjorie O.: *ADR versus Litigation* Dispute Resolution Journal 2000 February
- Rézler Gyula: *A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje* In: *Döntőbíraskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999
- Rézler Gyula: *Alkalmazhatóak-e a munkaügyi viták amerikai elintézési modelljei a magyar viszonyokra?* In: *Ünnepi Tanulmányok III.* Miskolc
- Rézler Gyula – Korcsmáros Iván: *Munkaügyi viták rendezése Magyarországon* In: *Döntőbíraskodás* Szerk: Tóth Pál Péter Püski Kiadó Budapest, 1999
- Román László: *A munkajog alapintézményei* I. kötet Pécs, 1998
- Rúzs Molnár Krisztina: *A közvetítés szerepe és lehetőségei a munkaügyi viták megoldásában* In: *Ünnepi tanulmányok Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíraskodás* Radnay József 75. születésnapjára Bibor Kiadó Miskolc 2002

- Rúzs Molnár Krisztina: *Az alternatív vitamegoldás és a terjedését befolyásoló tényezők az Amerikai Egyesült Államokban és Magyarországon* Publicationes Doctorandorum Juridicorum Tomus II. Fasciculus 9. Szeged 2003
- Sánchez-Runde, Carlos: *Strategic Human Resource Management and the New Employment Relationships: a Research Review and Agenda* In: *Strategy, Organization and the Changing Nature of Work* edited by Gual, Jordi and Ricart, Joan E. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK Northampton, MA USA 2001
- Sarlós Béla: *A Tanácsköztársaság jogrendszerének kialakulása* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1969
- Singer, Linda R.: *Settling Disputes Conflict Resolution in Businesses, Families and the Legal System* Westview Press
- Somogyi Árpád: *Mi fán terem a mediáció?* Jogtudományi Közlöny 2000. január
- Spillman, Kurt R. – Spillman, Kati: *On Enemy Images and Conflict Escalation* 27 ISSSJ 2001
- Stipta István: *A magyar bírósági rendszer története* Multiplex Media – Debrecen U. P. Debrecen, 1996
- Stulberg, Joseph B.: *Taking Charge/Managing Conflict* Lexington Books USA 1987
- Stulberg, Joseph B. – Love, Lela P.: *Conducting the Mediator Skill-building Training Program*, Michigan Supreme Court, revised edition 1997
- Supiot, Alain: *The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective* In: *International Labour Review*, Vol. 138 (1999), No. 1
- Szabó Mihály - Varga István: *Egyeztető bizottságok kézikönyve* Táncsics Kiadó Budapest 1961
- Szente Zoltán: *Az „alternatív eljárások” szabályozásának lehetőségei az új közigazgatási eljárási törvényben (I.–II. rész)* Magyar Közigazgatás 2002. február LII. évfolyam 2. szám, 2002. március LII. évf. 3. szám
- Táncsics Zita: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat ismertsége* Munkaügyi Szemle 2002/7-8.
- Tóth Ferenc: *Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták az ezredvégzáró évtizedben* Munkaügyi Szemle 2000/7-8.
- Tóth Ferenc: *Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogyan a munkavállalók látják* <http://www.konfederaciok.hu/2/2.3/mkonflikt.pdf>
- Trócsányi László: *Az európai szocialista országok munkaügyi eljárásjoga* MTA Állam-és Jogtudományi Intézet Budapest, 1970
- Trudeau, Gilles: *The Contractualization of Labour Relations Law: An Illustration of North American Trends*
- Udvarhelyi Miklós: *Konfliktuskezelés vagy konfliktusgerjesztés?* Bírák Lapja 1996. 3-4. szám
- Weiss, Manfred: *Contract and Industrial Relations: The German Case* Séminaire interenational de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale Bordeaux 2002
- Weiss, Marley S.: *Innovations In Collective Bargaining: NUMMI – Driven to Excellence* In: *Reader CEU SUN Changing Trade Unions, Shaping Social Partnership* Vol. I. Budapest, 2000
- Weltner Andor: *Munkajog* Magyar Magánalkalmazottak Szabad Szakszervezete Kiadása [é.n.]
- Weltner Andor – Nagy László: *Munkajog II.* Tankönyvkiadó Budapest, 1966
- Weltner Andor: „Egy munkajogi eset margójára” Hozzászólás a Magyar Jog 1959. évi 12. számában a fenti címen megjelent cikkhez Magyar Jog 1960. március
- Weltner Andor: *A munkaügyi viták fajai és elintézésük módja* Jogtudományi Közlöny 1959. július-augusztus
- Woods, Robert E. *What Are the Benefits to Alternative Dispute Resolution?* Briggs and Morgan’s handbook, A Guide to Dispute Resolution, Newsletter Summer 1995

Zack, Arnold: *Mediating Statutory Employment Claims: A New Role for the Alliance for Education in Dispute Resolution*

http://www.ilr.cornell.edu/alliance/resources/Articles/med_stat_emp_claims.html

Zagelmeyer, Stefan: *New Conflict Resolution Procedures Discussed for Labour Disputes*

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/04/Feature/DE9804160F.html>

Zuckermann, Adrian A.S.: *Reforming Civil Justice Systems: Trends in Industrial Countries*

http://www.1.worldbank.org/publicsector/legal/PREMnote_46.pdf

Internetes források:

<http://www.lectlaw.com/files/adr08.htm>

http://lrc.ie/research_and_publications/improving_industrial_relations/1.htm

<http://www.cpadr.org/adrcourt.htm>

<http://www.cpadr.org/adrprivate.htm>

<http://www.cedrsolve.com/index.php?location=/services/mediation/process/variations>

<http://www.uplink.com.au/lawlibrary/Documents/Docs/doc118.html>

<http://en.wikipedia.org/wiki/Mediation>

<http://www.adr.org/index2.1.jsp?Jssid.../ResolvEmployDis12-02.html&printable>

<http://www.adr.org/index2.1.jsp?Jssid=15784&printable>

<http://thelegaldictionary.com/legal-term-details/Preponderance-Of-Evidence>

<http://www.unm.edu/~facdr>

<http://uwm.edu/Dept/mediate/about.html>

<http://www.wsu.edu/~hres/services.htm>

<http://www.umich.edu/~sdrp>

<http://www.stuaff.niu.edu/Judicial/Mediation/index.shtml>

<http://dictionary.cambridge.org/define.asp?key=33184&dict=CALD>

http://www.ojp.usdoj.gov/ovc/publications/infores/restorative_justice/96517-gdlines_victims-sens/guide4.html

<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/dialogue/themes/ds.htm>

<http://www.thepotteries.org/dates/work.htm>

<http://www.brad.ac.uk/library/special/edp.php>

http://www.acas.org.uk/about_acas/history.html