

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA*

Mekkora a hasadék és hogyan lehet betölteni? – gondolatok a jogvitákról, az érdekvitákról és a hozzájuk kapcsolódó képzettségről

Bevezetés

Amikor a vitamegoldás keretein belül a viták csoportosításáról esik szó, az egyik csoportosítási lehetőség a jogviták és érdekviták elkülönítése. Hagyományosan a munkajog térrénumán belül teszünk distinkciót a kettő között, de a csoportosítás jogterületől függetlenül is megállja helyét. Jogvitákról akkor beszélünk, amikor létezik egy – általában – írott szabály vagy szabályrendszer, amely jogot vagy kötelezettséget határoz meg, legyen az normatív jellegű vagy normatív erővel nem rendelkező szabály. Például egy jogszabály, kollektív szerződés, szerződés vagy munkáltatói szabályzat mind keretét jelenthetik a jogvitával érintett témakörnek. Ha a vitában a felek már szabályozott jog vagy kötelezettség teljesülését, nem teljesülését vagy értelmezését vitatják, jogvitával állunk szemben. A szabályozottság ténye mutatja, hogy társadalmi szinten fontos kérdéstről van szó. A jogviták a vitamegoldás speciális (talán legspeciálisabb) területét jelentik, ahol a viták köre tehát normatív oldalról van leszűkítve és megoldásukhoz külön intézményrendszer áll rendelkezésre.

Ebből következően a jogvitákon kívüli viták érdekviták lesznek. Ha nincs előzetesen megállapított szabály, ami köti a feleket a választásukban, magatartásukban és ezekkel kapcsolatban mégis vita merül fel köztük, a viták az érdekviták körébe tartoznak. Bár az egyes életviszonyok kereteit sok tekintetben határozzák meg előre rögzített szabályok, egyedi döntéseinknek, választásainknak nagy része nem külső, írott szabályok által befolyásolt. Az írott szabályok a legtöbb esetben keretet adnak, azon belüli mozgásterünk többé vagy kevésbé tágnak tekinthető.

Bár az érdekviták száma lényegesen nagyobb mint a jogvitáké, azokra a jog nem különösebben reagál. Megoldásukra nem is alakult ki formális intézményrendszer (a munkaügyi érdekviták képeznek valamelyest kivételt), hiszen egy, a döntés érdekében eljáró harmadik

* egyetemi docens, SZTE Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; szakfelelős, Általános és Igazságügyi Mediátorképzés SZTE Állam- és Jogtudományi Kar

személynek nem áll rendelkezésére döntése alapját jelentő szabály.¹ Ez egy szükséges korlát, hiszen nem elvárható, hogy a jogalkotó a jogviták keret-, ill. szabályrendszerén kívüli érdekviták elintézésére, megoldására külön intézményrendszert hozzon létre, vagy akár a jogviták megoldására igénybe vehető eljárási és intézményrendszert elérhetővé tegye.

A jog- és érdekviták elkülönítése alapját tehát az határozza meg, hogy az adott témakör eléri-e a jogalkotónál, szabályalkotónál a szabályozási igény-küszöböt; össztársadalmi súlya, szintje, hatása vagy a kérdés jelentősége mekkora. (Szerződéses kapcsolatban egy adott kérdés szabályozását értelemszerűen egyéb körülmények befolyásolják.) A megközelítés – normatív szinten – alapvetően nem az egyén szintjén történik, hanem egy tágabb nézőpontból, amelyet nemcsak belső jogi tényezők, hanem külső, pl. nemzetközi kötelezettségvállalás is befolyásol. A viták többsége azonban egyéni szinten *jelenik meg* és igényel megoldást.

1. A képzettség szerepe a vitamegoldásban

A jogvitában állók részére biztosított formális jogvitarendezési eszközök a benne eljáró professzionális jogvita-megoldásra szakosodott személyzettel értelemszerűen a jogviták elbírálására vehetők csak igénybe. (Pl. peres eljárás, nemperes eljárások, fizetési meghagyásos eljárás.) A rendszer ebből a szempontból elvi síkon jól elkülönített, lehatárolt. Az eljárások kimenete is szigorúan a jogvita eldöntésére szorítkozik, a döntés érdekében szükséges eljárási folyamatok részletesen szabályozottak.

A jogviták formális megoldásában közreműködők hagyományosan jogi végzettséggel rendelkeznek, ami a rendszer lényegéből következik, és a fenntarthatóságát és jó esetben a jogszabályalkotás és -értelmezés egységességét biztosítják.²

Felmerülhet a kérdés, hogy ha érdekvita keletkezik, akkor ki és hogyan nyújthat segítséget vitában állóknak, ha ezt a felek igényelnék? Egyáltalán mely professzió keretén belül keressünk szakembert, aki egy érdekvitában segíteni tudna? Az érdekviták köre rendkívül széles, súlyuk, hatókörük változó lehet; tartalmilag aligha találunk olyan témakört, élethelyzetet, amihez ne kapcsolódhatnak érdekviták. Az érdekvitában állók szabad belátására van bízva, kinek a bevonásával, hogyan rendezik a helyzetet. Ha fel is ismerik, hogy olyan vita áll fenn közöttük, amit nem tudnak megoldani, nincs olyan fórum, amihez hagyományosan fordulni tudnának.³ Annyit lehet megállapítani, hogy mivel az érdekvi-

¹ A munkaviszonyban gyakran előforduló érdekviták okai (amelyek más élethelyzetekre is érvényesek lehetnek): eltérő személyiségű munkavállalók együttműködéséből fakadó konfliktushelyzetek; egyenlőtlenségek a források elosztásában; a szerepek, elvárások tisztázatlansága, szervezeti változás; a kommunikáció hiánya vagy ha nem megfelelő a kommunikáció, félreértések; szemléletbeli különbségek, amelyek az eltérő korosztályhoz, nemhez vagy nemveltségnek tulajdoníthatók. Nn: Managing workplace conflict. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingworkplaceconflict.aspx> Letöltve: (2021. 06. 15.)

² A jogászképzésben oktatók egyik fontos feladata, hogy a képzés során a hallgatók megtanulják elkülöníteni egymástól a jogilag releváns és nem releváns tényeket, tényezőket, és a figyelmüket a jogilag releváns tényekre fordítva, érvelésüket erre alapozva építsék fel a történeti tényállásból.

³ Ennek köszönhetően alakult ki és terjedt el a mediáció útján történő vitarendezés, ahol a mediátor a vitában álló felekkel megfelelően, tudatosan bánik és a vita megoldásához vezető út megtalálását segíti a felek számára, amelyet végig járva megállapodás is születet köztük.

ták és megoldási folyamatuk nem szabályozott (a munkaügyi érdekviták képeznek bizonyos körben kivételt), ha egy harmadik személy részt venne érdekviták rendezésében, ahhoz feltehetően nem feltétlenül lenne szükséges jogi előképzettség, ugyanakkor felmerülhet olyan szakmai érdekvita is, amelyhez szükséges lehet speciális tartalmú egyedi szakismeret (pl. egy munkahelyi-szakmai vita esetén a félvezetőkről).

A vitákkal, vitamegoldással foglalkozó szakirodalomnak van néhány alapvetése, amelyet az alábbiakban taglalunk röviden, és amelyek a jog- és érdekviták kapcsán további érdekes következtetéskehez vezetnek.

II. Vita és konfliktus; a vita-jelenség kísérői

A vita és a konfliktus kifejezést hétköznapi értelemben szinonim szavakként használjuk. Ugyanakkor az a kifejezés, hogy jogi konfliktus kevésbé fordul elő, inkább jogvitát mondanánk. Az érdekkonfliktus sokkal inkább szerepel a terminológiában, ezzel a szóösszetétellel gyakran találkozhatunk.

A konfliktus definiálásával igen sok szerző, több tudományterület megközelítésében foglalkozott. Itt a filozófus és közgazdász *Boulding* konfliktusfogalmát idézem, amely szerint: „A konfliktus az emberek, vagy az emberek csoportjai közötti versengés egy formája. Akkor keletkezik, ha két vagy több személy verseng olyan célokért, vagy korlátozott javakért, amelyek ténylegesen vagy az észlelésük szerint nem érhető el mindnyájuk számára.”⁴

A javak, erőforrások korlátozottsága vagy észlelt korlátozottsága (valós vagy vélt tény), és az emiatt kialakult versengés (attitűd) e fogalom fő meghatározói, amely a jogvitába került ügyfél szempontjából is megfelelően értelmezhető. Ha konfliktus merül fel, ahhoz azonban további, figyelemre méltó jelenségek is tapadnak.

A kialakult konfliktushelyzet mindenképp egy *történetbe* ágyazódik, ez jelenti a hátteret, amelynek felderítése, megértése alapvető, ha közbenjár egy harmadik személy. A felek, de legalábbis egy *ügyfél viselkedése*, érzékelhető *személyiségjegyei* szintén olyan jelenségek, amelyet helyénvaló tudatosítani és megfelelően reagálni rá. A konfliktus intenzitásától függően a felek *érzelmileg érintett állapotban* vannak, amelyet fontos a helyén kezelni. Az ügyfélnek az esettel, a másik féllel kapcsolatos érzelmei csak részben kerülnek a felszínre, azonban folyamatosan jelen vannak. Ugyanez mondható el a *gondolatairól, tudásáról*, amelynek szintén csak egy részét osztja meg. Az ügyfélnek – élethelyzetéből adódóan – megvannak azok az *érdekei, igényei*, amelyek motiválják az ügyfél kapcsolatos cselekedeteit. Lehetnek olyan *múltbeli események*, megoldatlan problémák is, amelyek hatással vannak az adott ügygel kapcsolatban kialakított álláspontjára. Érdemes megemlíteni még azokat az *értékeket, meggyőződést* vagy hitrendszert is, amelyek alapvetően befolyásolhatják, hogy egy vitában álló személy hogyan lát és értelmez egyes jelenségeket, miként reagál vagy reagált adott szituációban.

Amikor tehát konfliktusra (vagy vitára) kerül sor, ezek a tényezők mind szerepet kapnak, hatással vannak a felekre, együtt járnak a vitával. Nem feltétlenül kell minden egyes

⁴ BOULDING, KENNETH EDWARD: *Conflict and Defence: A General Theory* Harper & Brothers, New York, 1962. 22. p.

tényezővel külön foglalkozni, de fontos velük számolni, mert adott esetben meghatározóvá válhat egyiknek vagy másiknak a jelentősége, ami alapvetően befolyásolhatja a vita kimenetét.

III. A vita szakaszai

Pszichológusok vizsgálták és írták le a vita szakaszait, és azt, ha a vita megoldatlan marad, mit élnek át a felek, és ennek során hogyan változik az érzelmi állapotuk. Függetlenül attól, hogy jogvitáról vagy érdekvitáról van szó, a felek vitájukban hat fázison mennek keresztül.⁵ Az első a *jelzés*, amit kifizető egyet nem értés jellemez. A felek nem feltétlenül közvetlenül, hanem pl. utalásokon keresztül tudatják egymással, hogy eltérő az álláspontjuk. Ebből a helyzetből nagyobb presztízsvesztés nélkül aránylag könnyű kilépni vagy a vitát elengedni. A mindennapi élet legtöbb konfliktusa ebbe a kategóriába tartozik. A második fázis, ha a felek „beleállnak” az álláspontjukba, a *vita* szakasza. Itt konkrétan és közvetlenül fejezik ki egymás számára az egyet nem értést, meg is indokolva álláspontjukat. Érzelmileg is meghatározóvá válik a helyzet. A harmadik szakasz a konfliktus eszkalációja során a *polarizáció*, amikor kiéleződik a vita, és innentől kezdve érzelmileg is számottevő erők adódnak a helyzetbe. Előfordul a másik féllel szembeni szóbeli támadás, és elkezdődik a tudat egyfajta beszűkülésének a folyamata, amikor a másik fél által mondottakból csak az ellenségest hallja meg, és a környezetben megkezdődik a szövetségesek keresése, a klikkesedés. A következő fázis a *szegregáció*, amikor a felek nem hajlandók szóba állni egymással, a másik már mint ellenség létezik, a vitát harcként fogják fel, ami-ben le kell győzni a másikat, és fel sem merül, hogy bármiben is igaza lehet, a másik féltől származó információk tartalmuktól függetlenül elítélendőek. A *destrukció* fázisában a gyűlölet a tetőfokára hág, a másik fél megsemmisítése, tönkretétele a cél, a vita mitikus dimenziókat ölt. Fizikai erőszakra is sor kerülhet. Ha tovább folytatódik a vita, akkor következik a *kimerülés* fázisa, ami a felek érzelmi, anyagi, fizikai kimerülését jelenti. Lényegesen csökken a feszültség, a felek belefáradnak a vitába. Ezután regenerációra van szükség, mielőtt a helyzet a felek között újra normalizálódik.

IV. Az érdekvita-elem és az érdekvita transzformációja

Amikor két fél között jogvita keletkezik, ritkán fordul elő, hogy a vita egészét tekintve ne fedeznénk fel benne érdekvita-elemet (pl. az adott ténytől, jogi helyzet mellett kifogás érkezik). Még abban az esetben is, amikor a feleknek semmiféle korábbi kapcsolata nincs, pl. egy deliktális felelősséget megalapozó károkozás esetén, az egyik fél kifogásolhatja a másik viselkedését, stílusát, hogy szitkozódik, stb. Vegytisztja jogvitával ezért alig lehet találkozni.

⁵ JUHÁSZ ÉVA ANNA: *Alternatív vitarendezés - mediáció* a mediátor hallgatók részére kiadott diáor Szeged, 2019. Ld. még a nyolcfázisú konfliktusleírást: https://konszenzus.org/wp-content/uploads/AVR/lecke3_lap4.html (Letöltve: 2021. 05. 20.), SPILLMAN, KURT R. – SPILLMAN KATI: *On Enemy Images and Conflict Escalation* 27 ISSSJ 2001.

Amikor a jogvitában álló felek kapcsolata bizonyos múltra tekint vissza, akár egy szerződéses jogviszony vagy egyéb helyzetük, pl. szomszédi, rokon kapcsolat folytán, megfigyelhető az érdekvita-transzformáció jelensége. A vita kifejlődésekor az általában egy kisebb nézeteltéréssel kezdődik, és ha mindkét fél ragaszkodik az álláspontjához, és nem tudják vagy nem kívánják konstruktív módon megközelíteni a vitát, a vita eskalálódik. Ennek során a tudat fokozatos beszűkülésével olyan értelmezéseket adnak a másik fél magatartásának, ami a saját álláspontjukat erősíti. Ez egy természetes folyamat, ami kihathat a valóságérzékelésre. A felek magatartása eljuthat egy olyan szintig, hogy normasértő lesz, ami már a jogviták körébe tartozik. Az eredeti érdekvita így átfordul jogvitává („a mennyiség minőséget vált”), amelynek rendezésére már formális intézményrendszer is felkereshető. A korábban leírtakból következően a formális rendszer kizárólag a jogvita-elemmel foglalkozik, mert csak azzal foglalkozhat, és csak ebben a tekintetben hozható döntés, ha bírósági eljárásra kerülne sor. A kiindulópont, a vita érdekvita-jellegű oka adott esetben ki sem derül, vagy ha kiderül is, nem foglalkoznak vele, mert a bírósági eljárás szempontjából nem releváns. A sikeres vitamegoldás kulcsát az ügyfél számára a vita valódi okának a feltárása jelenti.⁶

Amikor egy ügyvéd vagy ügyész találkozik az ügyféllel, jogászként – mivel ez a feladata – a jogvita-elemre koncentrálna, azzal dolgozik az eljárásban. Az ügyfél azonban a vita teljességét éli meg érzelmileg és mentálisan is, annak előzményeivel, komplexitásával együtt. A károsodás miatti meglepődését, dühét, csalódottságát és a másik személy udvariatlan, elutasító viselkedését nem az érzelmeit szétválasztva éli meg, az egy adott szituációhoz kapcsolódik.

A jogász szakembernek az ügyféllel való kapcsolat kialakítása és a vele való együttműködés során fontos tudni, hogyan tudja a vitában álló, adott esetben komoly érzelmi hatás alatt álló személyt kezelni, hogyan tud vele kommunikálni. Mivel a jogvita is vita, ami már olyan mértékben eskalálódott, hogy megoldásához az ügyfél külső segítséget vesz igénybe (az eskalációs skála harmadik-negyedik fázisa), az ebből adódó, megterhelt pszichés állapotban lévő ügyféllel való foglalkozni tudás a szakmai tudás része.

V. Készségek és képességek

A jogviták tehát a viták speciális körét képezik, a jogvitamegoldó eljárási rendszerek pedig speciális jogász tudást, szakismeretet igényelnek. A rendszer egészét működtető ügyfél azonban a vitát a maga teljességében megélve hozza magával. A vita természetéből adódóan komplex, s még ha vannak is benne jogvita-elemek, a vita teljesebb kezelése – objektíve – akkor lenne lehetséges, ha az érdekvita-elemeket is figyelembe vennénk. Mekkora lehet vajon a rés, ami a jogvita-rész és az ügyfél „teljes” vitája között húzódik? Ha egy vita a maga komplexitásában természetes, lehetséges ezt ennek megfelelően komplex módon értelmezni, kezelni és rendezni?

Ha a jogviták a viták összességének egy speciális részét képezik, akkor az érdekviták köre jelenti az „általános” részt. Ennek megfelelően alakul a készségek témaköre is. A speciális jogi szaktudáshoz képest általános szakismeret lehet az, amely a fentebb leírt vita fogalomhoz, a vitát kísérő jelenségekhez kapcsolódó kommunikációs, ill. vitamegoldási

⁶ Nn: *Managing conflict in the modern workplace* Report 2020 CIPD https://www.cipd.co.uk/images/managing-conflict-in-the-workplace-1_tcm18-70655.pdf 3. p. (Letöltve: 2021. 07. 01.)

készségeket takar. Ideértve mind a saját kommunikációs, ill. vitamegoldó készségek fejlesztését, mind az ügyfélnek, feleknek nyújtandó segítséget a vitamegoldás folyamatában.

A gyakorló jogászok szükségképpen vitában álló ügyfelekkel állnak kapcsolatban. Az ügyféllel való kapcsolatteremtés, a vele való hatékony kommunikáció úgy képzelhető el, ha a jogász szakemberek figyelemmel vannak az ügyfél fizikai, érzelmi, mentális állapotára is. Az általános vitarendezési készségek fejlesztésének beépítése a jogászképzés menetébe többletkészségekkel ruházná fel a leendő jogászokat. A kognitív készségek fejlesztése kiegészülne egy olyan praktikus készségtárral, ami hasonló jelentőséggel bír, mint a szakmai tudásanyag. A szakmában megszerzendő tapasztalatot néhány egyetemi kurzus nyilvánvalóan nem helyettesítheti, ez nem lehet cél. A képzés keretei között azonban egyáltalán tudatosulna ezeknek a léte, a mibenléte a hallgatók számára. Saját leendő szakmájuk realisabb megítéléséhez, a saját készségeik tudatosabb felméréséhez és fejlesztéséhez vezethet.

Ha a jogvita megoldásában jártas szakember „általános” vitamegoldási készségekkel is rendelkezne, közelebb kerülne a holisztikus vagy komplex vitarendezés szemléletéhez, a vitát először „komplex-általános” szempontból lehetne feltárni, és ha ezután nem találunk megoldást, vagy az nem kielégítő, akkor lehetne elindítani a speciális eljárásokat.⁷

Összegzés

Ha már adott egy rés vagy hasadék, a jogviták mellett létező érdekviták, illetve a jogvitává transzformálódott érdekviták köre, amellyel a gyakorló jogászok mindenképp találkoznak, miért ne gondoskodjunk arról, hogy ezt a rést általános, de a szűk szakmájukhoz megkérdőjelezhetetlenül kapcsolódó készségeik fejlesztésével hatékonyabban be tudják tölteni? A hatékonyabb és tudatos kommunikáció eredményesebb közbenjárást eredményez, az pedig jelentős mértékben befolyásolhatja az ügyfelek elégedettségét. Társadalmi szinten tovább gondolva fejlettebb vitarendezési kultúrát valósít meg. Ha a hallgatókra mint a munkaerőpiac leendő szereplőire tekintünk, az általános kommunikációs és vitamegoldási készségek fejlesztése munkavállalói minőségüket is pozitívan támogatja, amelyet leendő munkáltatóik is egészen biztosan örömmel vennének.

⁷ Egy vállalat esetében a szisztematikusan felépített vitamegoldási rendszer ezen elv mentén működik. Ld. még: Nn: *A guide to dealing with conflict at work* CIPD, 2021 https://www.cipd.co.uk/Images/line-manager-guide-on-conflict_tcm18-89746.pdf 12. p. (Letöltve: 2021. 07. 01.)