

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA

Az alternatív vitamegoldás és a terjedését befolyásoló tényezők az Amerikai Egyesült Államokban és Magyarországon

I. Bevezetés

Számos könyv, publikáció, cikk született az utóbbi időben az alternatív vitamegoldás (*Alternative Dispute Resolution*; a továbbiakban ADR) témakörében, amelyek bemutatják az ADR intézményeit, alkalmazásuk lehetőségeit, korlátait, valamint a külföldön, elsősorban az angolszász országokban szerzett tapasztalatokat. Ezek az intézmények nemcsak ezekben az országokban, hanem máshol, így pl. a kontinentális Európában is eredményesek lehetnek. Számos körülmény, így kulturális, gazdasági, társadalmi tényezők másként alakultak az öreg kontinensen, mint az Egyesült Államokban, Kanadában vagy Ausztráliában, azokban az országokban, ahol az ADR alkalmazása a legelterjedtebb, s amelyekről a legtöbbet olvashatunk a szakirodalomban.

Ez a tanulmány arra vállalkozik, hogy csokorba gyűjtse azokat a különbségeket az Egyesült Államok és a közép-európai országok, elsősorban Magyarország között, amelyek hatással lehetnek-lehetnek az ADR-mozgalom kialakulására és elterjedésére. Az eltérések összefoglalása segítséget nyújthat egy ADR program hazánkban történő felállításában, mérlegelve a különbségeket, tervezhetőbbé válik egy ilyen program fogadtatása, tudatosabbá tehető tárgyának, célzott alanyi körének kiválasztása, tehát sikere.

Az alábbiakban előbb összefoglaljuk az ADR módszerek közös jellemzőit, majd a legfontosabb technikák bemutatása után rátérünk az eltérések elemzésére.

Igaz, hogy Magyarországot az ADR-hullám egy merőben eltérő nemzetközi gazdasági helyzetben érte el, mint ahogy annak idején az Egyesült Államokban megjelent. Azonban az eltérő történeti, gazdasági hagyományok ellenére elmondható, hogy az ADR-nek hazánkban is van létjogosultsága, s hogy a multinacionális cégek megjelenése, a munkajogban tapasztalható atipikus foglalkoztatási formák felé való elmozdulás olyan hatásokat erősítenek, amelyek éppen az alternatív vitamegoldás szerepének hangsúlyosabbá tétele irányába hatnak.

II.

1. Az alternatív vitamegoldási rendszer

A bírósági eljárás kockázatos ügy. Kockázatos a peres feleknek és nem feltétlenül szolgáltató igazságot. Alapja egy elbeszélte történet, a kimenetele pedig attól függ, hogy ezt a bíró hogyan fogja fel, fogadja be. Hányszor emlékszünk egészen pontosan arra, mi történt, mikor elmondunk egy történetet? Ha többször elmeséljük, nyilván változik a történet is. A per az, amit az esküdtek (vagy a bíró) érzékel a tanúk által érzékelt eseményekről.[...] A hagyományos rendszer lehetőségei emellett korlátozottak, nem tudja a felek minden valós szükségletét feltárni és azokra megoldást találni. A per [fő szabály szerint] nem a megállapodások születésének terepe, és nem is a megoldási javaslatok felvetése a célja. Az is előfordul, hogy egyáltalán nincs tekintettel a bíróság előtt állók valós igényeire.[...] Így az a véleményem, hogy a bíróságon kívüli vitamegoldási formák egy felvilágosult személetet tükröznek.¹

2. Az ADR körébe tartozó technikák általános jellemzői

Az alternatív vitamegoldás olyan eljárások összefoglaló elnevezése, amelyeket a felek önkéntes elhatározásból – a konfliktus természetére tekintettel – a vita rendes bírósági útra terelése előtt vagy helyett vesznek igénybe.² (Az alternatív jelző a bírósági úthoz képest megfogalmazott alternatívát jelenti, s tulajdonságait is a bírósági eljárással összevetve szokták megfogalmazni.)³ Lássuk az ADR jellemzői közül a legfontosabbakat.

Időmegtakarítás. Az idődimenziót tekintve az ADR 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 bírói eljárás keretében folytatnák le. Egy alaposan átgondolt ADR stratégia korai alkalmazása a konkrét ügyben – akár a már megkezdett bírósági eljárás felfüggesztése árán is – hónapokkal vagy akár évekkel is lerövidítheti az eljárás tartamát.⁴ Általában – a vita természetétől függően – az ADR keretében kezdeményezett eljárás a pártatlan harmadik személy kijelölésétől számított 30–60 napon belül lezárul.⁵

¹ Nagytiszteletű MAJORIE O. RENDELL (az Egyesült Államok 3. kerülete Fellebbviteli Bíróságának bírójaként): *ADR Versus Litigation* In: *Alternative Dispute Resolution Journal*, February 2000.

² BADÓ ATTILA – BÓKA JÁNOS: *Európa kapujában reform, igazság, szolgáltatás*. Bitor Kiadó Miskolc, 2002. 70. p.

³ Erről bővebben lásd még LELA P. LOVE: *Images of Justice*. Cardozo Law School Jacob Burns Institute for Advanced Legal Studies Working Paper 014 June 2000; JOSEPH P. STULBERG and LELA P. LOVE: *Conducting the Mediator Skill-building Program*. Michigan Supreme Court, revised ed. 1997; HAJDÚ JÓZSEF: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Field of Labour Law (The case of USA, Australia, South Africa and Hungary)* *Acta Juridica et Politica* Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged, 1998.

⁴ ROBERT E. WOODS: *What Are the Benefits to Alternative Dispute Resolution?* Briggs and Morgan's handbook, „*A Guide to Dispute Resolution*”, Newsletter Summer 1995.

⁵ Stephen A. Ficca Associate Director for Research Services of Center for Alternative Dispute Resolution, National Institutes of Health, 1997.– Lásd továbbá HAJDÚ JÓZSEF – RÜZS MOLNÁR KRISZTINA: *Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra* In: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó Miskolc, 2001. 358. p.

Pénzmeztakarítás. A pénzmeztakarítás az ADR másik leggyakrabban hangoztatott előnye. Egyedi esetekben is látványosan olcsóbb a peres eljárásnál, ami cég esetében hatványozottan eredményes lehet. Egy diszkriminációs ügyekkel foglalkozó ügyvéd tapasztalata szerint egy ilyen ügy bíróság előtti képviselőjének költségei kb. 25 ezer dollárt tesznek ki, míg ugyanennek az ügynek a rendezése mediációval (közvetítéssel) ezer és 3 ezer dollár közt mozog.

Bizonyos diszkriminációs ügyekben a bíróság több millió dolláros kártérítést állapít meg a felperes javára,⁶ s ebből okulva – és mivel nem lehetnek biztosak a bíróság döntésében, – egyre gyakoribb, hogy a vállalatok valamilyen belső vitamegoldási rendszert működtetnek. Egy munkáltató számára további költségmeztakarítást jelenthet ez a rendszer, hiszen ha pl. egy vezetőnek nem kell rendszeresen a bíróságra járni, akkor nem veszik el a bíróságon töltött idő, az idő, amit a felkészülésre szentel ahelyett, hogy a cég dolgaival, a munkatársaival foglalkozna, s nem lesz szóbeszéd tárgya a munkahelyen a per aktuális állása. Természetesen ami igaz egy vállalatvezetőre, igaz másra is.⁷

Amikor egy bírósági per költségvonzatát próbáljuk kiszámítani, nem hagyható figyelmen kívül az a „ráfordítás” sem, amit a per által okozott pszichés állapot jelent a feleknek.⁸ Vannak helyzetek, amikor sokat ér, ha az ilyen jellegű „költséget” a minimálisra lehet szorítani egy gyors eljárással.

A felek döntenek. Ez több szempontból is igaz. Először is a felek döntenek arról, hogy egyáltalán ADR eljárásban részt kívánják-e venni. Ha egyikük is nemet mond, nem kötelezhető az eljárásban való részvételre. Másodsor, a felek határozhatják meg, hogy melyik vitamegoldási eljárás szerint kívánják az ügyet megoldani, sőt, a kiválasztott eljárásból is – előzetes megegyezés alapján vagy akár később is – szabadon alakíthatják annak menetét.

Végül – a választott vitamegoldási technikától függően – a felek szabadon dönthetik el, hogy milyen kérdéseket tartanak fontosnak tisztázni az ügy teljes rendezéséhez, hogy végül olyan megállapodás szülessen, amely a felek érdekeinek a leginkább megfelel.⁹ Ez az egyik ok, ami miatt sokan hangoztatják, hogy az ADR kedvezőbb, mint a bírósági eljárás. A másik ok, hogy az ADR technikák alkalmazása sokkal közvetlenebb és intenzívebb részvételt kíván meg a felektől a megállapodás kidolgozásakor...[...]. Arra is tágabb keretet nyújt az eljárás, hogy a felek úgy határozzák meg a megegyezés elveit, és dolgozzák ki a fogalomrendszerét, amit a bíróság vagy egy döntőbíró is nehezen tudna.¹⁰ Ezen a ponton sok kritika éri az ADR rendszerek híveit. Ugyanis ahhoz, hogy az eljárás megfelelő eredményre vezessen, fontos a felek egyensúlya. Ha az egyikük összességében nagyobb erőt képvisel, és ezt az eljárás során nem kompenzálják, akkor hiába a formális egyenlőség, az eredmény nem lesz optimális.¹¹

⁶ Pl. Weeks v. Baker and McKenzie, 66 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 581(Cal. 1994), ahol egy ügyvédi iroda által alkalmazott titkárnő részére 7,1 millió dolláros kártérítést ítél meg a bíróság.

⁷ ROBERT COULSON: *How to Stay Out of Court?* A Publication of the American Arbitration Association, 1984. 18. p.

⁸ DWIGHT GOLANN: *Mediating Legal Disputes*. Aspen Law and Business Aspen Publishers, Inc. 1996.

⁹ The principle of „cooperative problem solving”.

¹⁰ HENRY J. BROWN and ARTHUR L. MARRIOTT: *ADR Principles and Practice*. London Sweet and Maxwell 1993. 11–12. p.

¹¹ E kérdésnek (power imbalances) a legtöbb szerző külön figyelmet szentel. pl. JOSEPH B. STULBERG: *Taking Charge/Managing Conflict*. Lexington Books, 1987.139–141. p.; CHRISTOPHER MOORE: *The Mediation Process Practical Strategies for Resolving Conflict*. Jossey-Bass Publishers San Francisco, 1996.

Nyilvánosság kizárása. Az ADR eljárásokban csak az érintett felek, esetleg képviselők és a független személy (vagy testület) vesznek részt. Szemben a bírósági tárgyalás főszabály szerinti nyilvánosságával, ami a (sokszor média által közvetített) társadalmi kontrollt biztosítja, az alternatív eljárásokban a bizalmi elem válik hangsúlyossá. Ha a felek valós érdekeiknek megfelelő megoldást keresnek, s különösen igaz ez egy üzleti vita rendezése során, bizonyára nem kívánják annak részleteit a másnapi újság címlapján olvasni.

Vannak ugyanakkor olyan ügyek, amelyeknek fontos társadalmi kihatása lehet, amelyek ösztársadalmi érdekeket érintenek. Ezekben az esetekben az ADR helyett alkalmasabb a bírósági eljárás.

Mivel az ADR önkéntes, s csak abban az esetben alkalmazható, ha mindkét fél részt kíván benne venni, a rendszer hatékony működésének feltétele a megfelelő színvonalú jogalkotás és a jól működő bírósági rendszer. Ez jelenti az ADR garanciáját. A jogszabályoknak megfelelően biztosítani kell a bírósághoz fordulás jogát, ha az ADR nem vezet eredményre.

3. Az ADR fajtái

Ideje szót ejteni arról, milyen fajtái vannak az ADR-nek. Előre kell bocsátani, hogy az ADR szabadon alakítható eljárási szabályainak köszönhetően nem lehet kimerítő felsorolást adni ebben a körben. Itt a legelterjedtebb formák rövid meghatározására szorítkozunk.

Tárgyalás (negotiation): a vitában álló felek a vitás kérdést (harmadik személy közbenjárása nélkül) közvetlen kommunikáció útján próbálják megoldani.

Facilitálás (facilitation): egy harmadik, az eljárásban nem érintett személy alkalmazása, aki egy több főből álló munkacsoport munkájának felosztását, szervezését segíti azzal, hogy koordinálja a felosztó illetve szervezési eljárást. Itt kifejezetten nincs szó vitáról, vitarendezésről, inkább egy megelőző eljárás.

Tényfeltárás (fact-finding): Miután a felek tárgyalása megreked, egy, az ügyben nem érintett személy megvizsgálja az ügyet, feltárja a tényeket és ezt megfogalmazza a felek számára. Ez egy objektívebb képet ad az érintetteknek az esetről és ha a vélemény kellő súllyal bír, alkalmas arra, hogy a feleket kimozdítsa a holtpontról.

Mediáció vagy közvetítés (mediation): olyan eljárás, amelyben a vitában álló felek egy mindenki által elfogadott, pártatlan harmadik személy segítségét veszik igénybe, hogy segítsen felderíteni a vitához vezető okokat, javaslatokat keresni a vitás kérdések megoldására és kiválasztani a mindenki számára leginkább elfogadható megoldást. Ide kívánczik még, hogy a mediátor (vagy közvetítő) nem döntheti el a vitát, s még megoldási javaslatokat sem terjeszthet a felek elé.

Választott- vagy döntőbíráskodás¹² (arbitration): olyan vitamegoldási eljárás, ahol a felek előzetesen, írásbeli nyilatkozatban alávetik magukat egy általuk választott harmadik személy (a döntőbíró) kötelező erejű döntésének.

Med-Arb (vagy mediated arbitration): az előző két eljárás kombinációja: A felek előzetesen megegyeznek, hogy ha a közvetítés során nem jön létre megállapodás köztük, akkor a közvetítő (döntőbíróvá alakul) és jogosult a vitát rájuk nézve kötelező erővel

333–339. p.; BERNARD MAYER: *The Dynamics of Conflict Resolution. A Practitioner's Guide.* Jossey-Bass A Wiley Company, San Francisco, 2000. 30–50. p.

¹² A választott bíró munkájában használatos elnevezése a döntőbíró.

eldönteni. Itt arra a pszichés nyomásra érdemes felhívni a figyelmet, amely a feleket terheli: tudják, ha nem egyeznek meg, akkor más dönt helyettük – ki tudja, hogyan.

Baseball (vagy *last offer arbitration*): a döntőbíráskodás egyik változata, amikor a felek holtpontra jutnak, végső megoldási javaslatukat külön-külön odaadják a döntőbíróknak, aki saját belátása szerint dönt.

Ezek az alternatív vitamegoldás „alapesetei”. Külön csoportot képeznek a munkaügyi jogviták illetve érdekviták rendezésére kialakult eljárások, amelyekkel bővül a fenti skála, valamint a bírósági eljárást kiegészítő (megelőző) eljárások, amelyek speciálisan ezt a funkciót hivatottak betölteni.

III.

1. Az ADR elterjedése az Egyesült Államokban és Magyarországon

Az országok többségében [...] a bírói úton történő konfliktuskezelést ismerik. Ez egy kétpólusú eljárás, ami a végén általában egy [per]nyertes és egy vesztes pozíciót eredményez. A bírósági eljárás időbeli elhúzódása, illetve – bizonyos esetekben – a döntés végrehajtásának kikényszeríthetatlensége miatt azonban sokszor mindkét fél vesztesnek érzi magát.¹³

Előfordulhat az is, hogy a felek közti ellentét alapvetően nem jogi természetű és nem peresíthető, de mivel a bíróság lényegében az egyetlen hivatalos vitamegoldási fórum és rendeltetése szerint csak a természetes és más személyek vagyoni és személyi jogaival kapcsolatban felmerült jogviták¹⁴ eldöntésére hivatott, a felek közti vita jogvitává transzformálódik.¹⁵ A kereseti kérelemhez kötöttség folytán a bíróság eldönti a jogvitát, de ezzel nem biztos, hogy a vita kiindulópontjául szolgáló ellentét megoldódik. Természetesen a bíróságnak nem feladata a felek közti személyes kapcsolatok feltárása és elemzése. Bár az állampolgárnak jogában áll eldönteni, hogy bírósághoz fordul-e vagy sem, mégis, az ilyen „transzformálódott” viták elintézésére nem a bíróság a megfelelő fórum, hiszen a felek közti alapellentét megmarad, az eljárás tehát ebből a szempontból értelmét veszíti.

Az alternatív vitamegoldási rendszer kifejezés olyan vitamegoldási technikákra utal, amelyek eltérő megoldási módozatokat jelentenek a hagyományos bírósági úthoz képest. Az ADR tehát olyan – rendszerint nem szigorú eljárási szabályokhoz kötött és általában külső, [független] harmadik személy közreműködését jelenti, amelyek a viták bíróságon kívüli [vagy ahhoz kapcsolódó] – alternatív vagy kiegészítő – eszközrendszerei lehetnek.¹⁶ Az angolszász országokban sok helyen egyes fajtáit a bírósági eljárás kiegészítő elemeként alkalmazzák.¹⁷

¹³ HAJDÚ JÓZSEF – RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra In: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet, Novotni Kiadó Miskolc, 2001. 341. p.

¹⁴ 1952. évi III. törvény (Pp.) 1. §.

¹⁵ A konfliktus kiteljesedésének leírását, annak fázisait bővebben NOLL, DOUGLAS E.: *A Theory of Mediation* című cikkében írja le. (*Dispute Resolution Journal* May/July 2001)

¹⁶ SPEGEL, NADJA: *Alternative Dispute Resolution: A New Era in Dispute Management?* *Legaldate*, May 94, Vol. 6. Issue 2. p. 2.

¹⁷ Az angol nyelvű szakirodalomban ez az ún. „court annexed ADR”.

Nehéz lenne pontosan felmérni mindazoknak az eseteknek a körét, ahol az ADR módszereinek létjogosultsága lehet. Lényegében minden olyan helyzetben alkalmazni lehet, amely látens vagy nyílt konfliktust hordoz, s mindenki alanya lehet ilyen eljárásnak, aki ilyen ellentétet érintett. Alkalmazásának tárgyi, illetve alanyi köre tehát igen tág. Linda R. Singer ad könyvében áttekintést arról, hogy az Egyesült Államokban milyen körben, programokban alkalmaznak ADR eszközöket, sikerrel.¹⁸

2. Egyesült Államok

1. Cégek vezetői végeznek el ilyen irányú kurzusokat, hogy beosztottaikkal, vásárlóikkal vagy a versenytársakkal megtanuljanak közvetlenül, hatékonyabban bánni. Az üzleti iskolák [*business schools*] több mint felében már a tananyag részét képezi az ilyen ismeretek megszerzése.

Mikor a vállalatok vezetőinek szembesülni kell a ténnyel, hogy a fogyasztókkal vagy más vállalatokkal vitába keveredtek, egyre inkább ragaszkodnak egy gyorsabb, kevésbé költséges eljárás lefolytatásához. Sőt, szerződéses kapcsolataikban egyre sűrűbben találkozhatunk olyan kikötéssel, amely a szerződésből fakadó vita elintézésére valamely alternatív vitamegoldási módszer használatát jelöli meg.

Az üzleti életnél maradvá számos, elsősorban nagyvállalat „házon belüli” önálló vitamegoldási rendszert működtet a munkavállalók egymás közötti, vagy a munkavállaló és a munkáltató közti viták megoldására. Ezeknek a cégen belüli programoknak különösen nagy szerep jut a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban felmerült esetek kezelésében.

Biztosító társaságok is alkalmazzák ezeket a technikákat, főleg olyan biztosítási esemény bekövetkezése esetén, amely egy időben számos biztosítottat érint. (Pl. az András névre keresztelt hurrikán 1992-es pusztításakor Oaklandben kb. 20 millió dollárra becsülik a költségmegtakarítást, nem is beszélve a hónapokban, években mérhető időtartamról, amire a biztosítottak pénzhez jutásához más esetben szükség lett volna.)

Az ügyfelek igényeire reagálva egyre több ügyvédi iroda alkalmaz az ADR-ben jártos személyeket, más irodákon belül önálló szervezeti egységet alkotnak azok a személyek, akik a vitákat tárgyalással vagy más úton megegyezéssel rendezik. Colorado állammal az élen egyre több szövetségi államban fogadnak el olyan törvényt, amely az ügyvédek számára kötelezővé teszi ügyfeleinek tájékoztatását az adott ügynek a bíróságon kívül történő rendezésének lehetőségéről. Kifejezetten ADR szolgáltatást nyújtó társaságok jöttek létre, hogy az üzleti élet ilyen irányú igényeiből hasznot kovácsoljanak.

2. Segítségre szoruló családok korábban a bírósághoz vagy pszichológushoz fordultak. Most ezek a családok a mediációs eljárást veszik igénybe, ugyanazzal a pszichológussal vagy ügyvéddel, esetleg önkéntes segítségével. Az alapelgondolás az, hogy egy harmadik személyhez fordulnak, – akinek nincs döntési joga az ügyben – hogy rendbe hozzák feleségek és férjek, szülők és gyerekeik közti vitákat, sőt, egyre nagyobb számban válás előtt álló házastársak kapcsolatát. Ennek a trendnek köszönhetően egyre több bíróságon alakul ki olyan gyakorlat, hogy a válás előtt házastársakat egy előzetes ADR

¹⁸ LINDA R. SINGER: *Settling Dispute.s Conflict Resolution in Business, Families, and the Legal System*. Westview Press 1990. 7–13. pp.

eljárásra utalják. Ennek főként abban az esetben van fontos szerepe, ha gyermek(ek) elhelyezéséről is gondoskodni kell.

3. Kb. 350 közösségi igazságügyi központ [neighborhood justice center] alakult szerte az Egyesült Államokban az elmúlt tizenöt évben. Ezek a központok közösségi önkénteseket alkalmazva oldanak meg a közösségen belüli bérbeadó–bérlő közti vitákat, szomszédok közötti konfliktusokat, családi nézeteltéréseket, valamint a fogyatékos gyermekek oktatásához kapcsolódó vitákat. Vannak, akik a vádlott és a bűncselekmény sértettje közt közvetítenek vagy a bírósági tárgyalás alternatívájaként (természetesen csak kisebb súlyú bűncselekmények esetén) vagy a büntetés részeként. Egyedül New York-ban évente több mint 14 ezer ilyen vita rendeződik mediáció segítségével.

4. Olyan végrehajtó irodák, mint pl. az Egyenlő Foglalkoztatási Esélyek Bizottsága¹⁹ [Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)] vagy a helyi fogyasztóvédelmi felügyelőségek az adott ügy kivizsgálása előtt közvetítésben, egyeztetésben való részvételre hívják fel a panaszt tevő munkavállalókat illetve fogyasztókat.

5. Az Egyesült Államokban a jogi karok [law schools] 95 %-ában, sok üzleti iskolában, az államigazgatási iskolákban [public policy] szerepel az ADR a tananyagban. A joghallgatóknak írott jegyzetekben megtalálhatók a polgári eljárásban, a szerződés tanban, a kártérítéseknél, valamint a családi jogban használható ADR eljárások is. Az ügyvédek körében is népszerű a Harvard Jogi Iskola Programja, ahol tárgyalási ismeretek valamint mediáció tárgyában mélyíthetik el tudásukat a jelentkezők.

6. Már a középiskolákban is megjelentek a vitamegoldás kevésbé formális módszerei. A tanulók ilyen kurzusokon vehetnek részt s ezután alkalmazhatják is újonnan megszerzett tudásukat diákok egymás közti vitáinak megoldásában. ADR-ben járatos tanárral együtt részt vehetnek a diákok és tanárok vitáinak, valamint a diákoknak a családjukkal való konfliktusok feloldásában is.

7. 1990-ben a Kongresszus elfogadott egy törvényt,²⁰ amely minden szövetségi szintű hivataltól megkívánja, hogy hozzon létre egy alternatív vitamegoldási technikát tartalmazó eljárást, jelöljön ki egy ADR szakembert és gondoskodjon az alkalmazottak ilyen irányú képzéséről. 1991-ben jelent meg egy végrehajtási rendelet, amely arra kötelezi a bírósági eljárással érintett szövetségi hivatalokat, hogy megfelelő esetben a vitás ügyek tárgyalás útján vagy harmadik személy bevonását igénylő módszerrel próbálják meg elintézni. ADR programok egész sora jött így létre, amelyek megfelelőek az alkalmazottak egymás közötti valamint a hivatal és a szerződő partnerek közötti, az adófizetőkkel való stb. viták rendezésére.

¹⁹ Az EEOC-t az 1964-ben elfogadott és 1965-ben hatályba lépő Civil Rights Act hozta létre a munkahelyen történő faji diszkrimináció megszüntetésére. Bárki, aki úgy érezte, bőrszíne miatt hátrányos megkülönböztetés érte, panaszt nyújthatott be a szervezethez, amelyet az EEOC munkatársai kivizsgáltak. Létrehozása után öt évvel hatáskört kapott a jogsérelmek bíróság előtti kikényszerítésére is. Később tovább növekedett a szervezet hatásköre, különösen azáltal, hogy a törvényhozás újabb diszkrimináció ellenes törvényeket fogadott el. Így a következőket: 1963 Equal Pay Act, 1967 Age Discrimination Act, 1973 Rehabilitation Act, 1990 Americans with Disabilities Act, végül 1991 Civil Rights Act. Ha a munkahelyen a fenti jogszabályok által meghatározott körben hátrányos megkülönböztetés történik, akkor az EEOC ezt jogosult kivizsgálni. (A továbbiakat lásd The Story of the United States Equal Employment Opportunity Commission: Ensuring the Promise of Opportunity for 35 Years EEOC 35th Anniversary 1965–2000).

²⁰ Administrative Dispute Resolution Act.

8. A „tárgyalásos szabályalkotás” [„*negotiated rulemaking*”] új eljárás a szövetségi hivatalok, az állami közszolgáltató bizottságok, valamint a helyi hulladékkezelő egységek munkájában. Az eljárásban egymással szemben álló érdekcsoportok képviselői – az ipar, a fogyasztók, valamint a környezetvédők oldaláról – ülnek egy tárgyalóasztalhoz és az érintett hivatalok bevonásával kormányrendelet-tervezeteket dolgoznak ki. Egy csoport dolgozta ki azt a jogszabály-tervezetet, amely a dízel üzemű autók gyártóira vonatkozóan határoz meg szankciókat a „Tiszta levegő törvényre” [*Clean Air Act*] vonatkozó előírásainak megsértése esetén. A „szabályalkotó” csoportban helyet kaptak az ilyen konkurens autógyárak képviselői, a dízelüzemű motorok felhasználói, importőrei, a környezetvédők, állami hivatalok, a Környezetvédelmi Hivatal és a Vezetési és Költségvetési Iroda [*Management and Financial Office*]. Egy 1990-ben kibocsátott rendelet hatalmazta fel a szövetségi hivatalokat, hogy ezt az eljárást alkalmazzák.

9. Egy hasonló eljárásban, aminek a neve „tárgyalásos befektetési stratégiák” [„*negotiated investment strategies*”] a helyi, az állami valamint a szövetségi szervek tárgyalnak a magántőke képviselőivel, hogy mely területeken használják fel az állami forrásokat szociális szolgáltatások és közmunka programok létrehozására.

10. Az 1990-ben elfogadott Polgári igazságügyi reform törvény [*Civil Justice Reform Act*] minden szövetségi kerületi bíróságtól [*federal district court*] megkívánja, hogy tanácsadó bizottságokat hozzon létre, amelyek mérlegelik, milyen útja-módja lehet annak, hogy a polgári eljárás költségeit és késedelmét csökkentse. A mérlegelés során figyelembe veszik az ADR kínálta megoldásokat is. Így sok szövetségi kerületi bíróságon intézményesült alternatív vitamegoldási technikákkal találkozhatunk.

Az ADR módszerek azonban nemcsak a szövetségi bíróságokon illeszkednek be a polgári peres eljárásba. Az állami szintű bíróságok szintén alkalmazzák az egyes módszereket, de saját elhatározás és tapasztalat, általában kísérleti programok alapján, erre nem kötelezi őket törvény.

A legtöbb állami illetve szövetségi bíróságon alkalmazott ADR eljárás a rutin pereket célozza meg. Ilyen perek tárgya pl. házasság felbontása, gyermekelhelyezés, személyi jogsérelem [*personal injury*], vagyoni kár megtérítése iránti perek. De van néhány olyan eljárás is, amely a kevésbé gyakori, viszont rendszerint nagyon drága és időigényes pereket célozza meg. Vannak ADR eljárások, amelyek mindenféle ügytípusban használhatók, mégis ezeknek is megváltozhat a természete, ha egy bonyolult ügyben alkalmazzák.²¹

11. Végül, az Egyesült Államok külpolitikájában is megtalálhatók az alternatív vitamegoldás eszközei. Iskolapéldaként említi a szakirodalom az 1978-as Camp David-i megállapodást, amely Jimmy Carter, az Egyesült Államok elnökének közvetítésével jött létre az egyiptomi és az izraeli vezetők között.

Az Egyesült Államok által kötött nemzetközi szerződések, így pl. a Kanadával aláírt szabadkereskedelmi megállapodás és az előbb említett két államot, valamint Mexikót tömörítő Észak-Amerikai Szabadkereskedelmi Megállapodás (NAFTA) is tartalmaz a felek közti vita megoldására szolgáló eljárási szabályokat.

Az alternatív vitamegoldási stratégiák mára tehát igen sok életviszonyban megjelennek, választást engedve a vitában állóknak, – akár két ember személyes ellentétéről van

²¹ DONOVAN LEISURE NEWTON and IRVINE: *ADR Practice Book*. Wiley Law Publications John Wiley and Sons 1990.352. p.

szó, akár két vagy több érdekcsoport egymásnak feszüléséről vagy multinacionális cégek vitájáról, – hogy milyen eljárás keretein belül lehet optimális megoldást találni. Bár a tengerentúlon sem mondható közismertnek e módszerek léte, de terjesztésükben egyre nagyobb erővel vesznek részt az oktatási intézmények, a vitamegoldási rendszert működtető vállalatok és a bíróságok.

3. Magyarország

Az alternatív vitamegoldás magyarországi elterjedtsége, valamint ismertsége ennél jóval szerényebb. A magyarázat kézenfekvő: Magyarország még évtizedekig a szocialista blokk egyik elszigetelt országa volt, mikor a tengerentúlon nagyobb méreteket kezdett ölteni az ADR elméletének népszerűvé válása és gyakorlati alkalmazása.²² Ugyanakkor igaz, hogy Európa nyugati országaiban sem talált hirtelen termékeny talajra az intézményszerű alternatív vitamegoldási gyakorlat. A rendszerváltás utáni években hallhattunk először az ADR elméleti hátteréről és gyakorlatáról. Az azóta eltelt években hazánkban is történt előrelépés, ezt foglaljuk össze az alábbiakban.

1. Az Egyesült Államokhoz hasonlóan Magyarországon is a munkajog területe volt, ahol a közvetítés és döntőbíráskodás megjelent az 1992. évi XXII. törvényben. Igaz, hogy a törvény lehetőséget adott alkalmazásukra, ennek nem volt intézményi háttere.²³ Később, ugyancsak a munkajognál maradvá a Kormány és az Érdekegyeztető Tanács létrehozta a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ), amely 1996. július 1-jétől kezdte meg működését. Az MKDSZ célja, hogy járuljon hozzá a munkaügyi és az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; működjön közre a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.²⁴ A szervezet csak kollektív érdekvitákban járhat el, ami ténylegesen igen szűk keretet biztosít működésének.

Természetesen lehetőség van az MKDSZ-en kívüli munkaügyi közvetítésre és döntőbíráskodásra is.

2. Az 1994. évi LXXI. törvénnyel vált szabályozottá a választottbíráskodás, ami a Polgári Perrendtartás negyedik fejezetében szabályozott különleges eljárások körébe eső esetek kivételével lényegében szabad utat nyitott azelőtt, hogy bármely ügyben – a törvényes keretek betartása mellett – választott bíróság járjon el.²⁵

²² A modern ADR megjelenése a XX. század elejére tehető az Egyesült Államokban és a munkajoghoz kapcsolható a munkavállalók direkt akcióinak köszönhetően. Igazi lendületet azonban az 1976-ban megrendezett Roscoe Pound konferencia után vett, amikor a bírósági rendszer működésével való általános elégedetlenség okait elemezték, és az elméleti fejtegetéseket tett követte, s felállították Kansas City-ben, Los Angelesben és Atlantában az első közösségi igazságügyi központokat. A központok működésének sikere indukálta ezek után a bírósághoz kötődő ADR programok bevezetését, és így tovább. (KIMBERLEE K. KOVACH: *Mediation Principles and Practice*. West Publishing Co. St. Paul, Minnesota, 1994).

²³ LADÓ MÁRIA: A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat létrehozásáról In: *Döntőbíráskodás* Szerk.: Tóth Pál Péter, Püski, Budapest, 1999. 66. p.

²⁴ Tájékoztató az Érdekegyeztető Tanács 1996. június 21-i üléséről. Magyar Közlöny 1996/54. szám.

²⁵ A sportról szóló 2000. évi CXLV. törvény rendelkezik a Sport Állandó Választott Bíróság felállításáról, ami a felek kölcsönös alávetési nyilatkozata alapján jár el a sportélet szereplői sporttal kapcsolatos jogvitáiban.

3. 1997-ben törvény született a fogyasztóvédelemről,²⁶ amely a fogyasztói jogok érvényesítéséről szóló fejezetben szabályozza a békéltető testület eljárását. Az ADR technikák közül az eljárás leginkább a med-arbhoz áll a legközelebb, vagyis ötvözi a mediáció és az arbitráció elemeit úgy, hogy amennyiben a felek a mediáció során nem tudnak megegyezni, az eljárásban részt vevő független harmadik személy (testület) kötelező erejű döntést hozhat.²⁷ Az eljárás ugyanakkor hatósági jelleget is tükröz, és nyomatékot adva az ügy jogvita jellegének lehetővé teszi, hogy a békéltető testület kötelező erejű határozatot hozzon akkor is, ha bármelyik fél nem jelenik meg. Mivel az ADR arra törekszik, hogy mindkét fél „nyerjen” az egyezségnek köszönhetően, alapvető, hogy mindkét (vagy adott esetben minden) fél részt vegyen az eljárásban. Érdekes a törvénynek az a szabályozása is, hogy – ellentétben az alternatív vitamegoldás szellemével – az eljárás fő szabály szerint nyilvános.

Az alternatív vitamegoldás beültetése a fogyasztóvédelmi törvénybe tehát igen speciálisan történt.

4. Törvényi szintű szabályozás született 2000-ben az egészségügyi közvetítői eljárásról is.²⁸ A törvény célja az egészségügyi szolgáltató és a beteg között a szolgáltatás nyújtásával összefüggésben keletkezett jogvita peren kívüli egyezséggel történő rendezésének elősegítése, a felek jogainak gyors és hatékony érvényesítése. A törvény lényegében az eljárás keretszabályait tartalmazza, s teljesen összhangban áll a közvetítés (illetve az ADR) alapelveivel.

A fentiek mellett igény mutatkozik a családban felmerülő problémák közvetítés útján történő megoldására is, ami a gyermekek később nehezen gyógyítható vagy helyrehozhatatlan lelki sérülései megelőzését szolgálja.²⁹

4. Az ADR elterjedését befolyásoló tényezők

Sok olyan tényező létezik, ami az ADR elterjedésében közre hat. Ezek egyrészt függenek az egyénnel a társadalomban betöltött szerepétől, az egyén erejétől, érdekeinek, jogainak mennyiben képes érvényt szerezni, a társadalom, a jogrendszer ezt mennyire tolerálja. Szorosan idekapcsolódik a gazdasági, politikai értékek kérdése. Egy hosszú idő óta demokráciában fejlődő államban ezeknek hagyománya van, ami egy nemrég még tervutasításos gazdasági és államhatalmi politikai rendszert magáénak mondó országban még nem erősödhetett meg.

Az ADR népszerűsítésében nem csekély szerep jutott a jogászságnak. Egy jogászkonferencia³⁰ adta meg az igazi lökést az ADR mozgalomnak, s ezt követően a bíróságok nyitottak az alternatív lehetőségek felé, először mint kísérleti, később mint állandó eljárásokat beemelve a rendszerbe. Ez természetesen az ügyvédek szemléletének meg-

²⁶ 1997. évi CLV. törvény.

²⁷ A törvény szavaival: A békéltető testület eljárásának célja a fogyasztó és a gazdálkodó szervezet közötti vitás ügy (fogyasztói jogvita) egyezsége alapuló rendezésének megkísérlése, ennek eredménytelensége esetén pedig az ügy eldöntése a fogyasztói jogok gyors, hatékony és egyszerű érvényesítésének biztosítása érdekében [18.§ (1) bekezdés].

²⁸ 2000. évi CXVI. törvény. Ezt egészíti ki a 4/2001. (II. 20.) EüM-IM együttes rendelet az egészségügyi eljárással kapcsolatos egyes kérdésekről.

²⁹ LOVAS ZSUZSA: Családi mediáció. In: *Család, gyermek, ifjúság*, 2000/4.

³⁰ A Roscoe Pound konferencia 1976-ban.

változását is tükrözi, hiszen a bírák az Egyesült Államokban legnagyobb részt az ügyvédek közül rekrutálódnak.³¹

A jogászság szemléletének kialakításában döntően közre játszik a képzés, s a képzést befolyásoló körülmények, így az egyetemek működése, az oktatás megszervezése, orientáltsága, a tananyag.

Az ADR-t döntően éppen a jogrendszer működéséből adódó hiányosságok hozták létre, ami az Egyesült Államokban (és más országokban, ahol az ADR igen nagy népszerűségnek örvend) angolszász jogrendszert jelent. A jogrendszer típusának is lehet tehát befolyásoló hatása.

Mivel a felsorolt tényezők másként fejlődtek, alakultak az Egyesült Államokban és Magyarországon, ez befolyásolhatja az ADR eltérő, mérsékelt terjedését, alkalmazását. Az alábbiakban e különbségeket követjük nyomon, és szem előtt kell tartani, hogy hatásukat együttesen váltják ki.

4.1. Gazdasági – politikai – társadalmi változás

A magyarországi rendszerváltás óta a gazdaság szereplői, a társadalom, folyamatos kihívások elé néz. Alkalmazkodni kellett a piacgazdaság új szabályaihoz, aminek része (volt) a privatizáció folyamata; új társadalmi struktúra jött létre nem kevés feszültséget okozva.

Mélyebbre ható gazdasági, politikai és társadalmi elemzésre ez a tanulmány nem vállalkozhat.

Annyi azonban megállapítható, hogy egy közel másfél évtizedes tapasztalat a piacgazdaságból illetve politikai demokráciából nem változtatja meg egyszerre az átlagpolgár gondolkozását. A szocialista rendszerből származó ideológia, életvitel egy darabig még visszaköszön.

Ebből a szempontból egészében véve hatalmas a különbség egy hosszú demokratikus és piacgazdasági hagyományokkal rendelkező ország és Magyarország között.

(Érdekes, hogy az ADR gyéresebb elterjedését az üzleti élet területén Nyugat-Európa egyes országaiban azzal is magyarázzák, hogy pl. Svájc és Svédország kicsi, zárt kereskedelmi közösségei hagyományosan hozzá voltak szokva, hogy vitákat tárgyalásos úton, kompromisszum keresésével oldják meg – szemben a nagyobb ipari társadalmakkal.)³²

Az Egyesült Államokat nyilvánvalóan nem érintette ilyen átalakulás, az országban a piaci és demokratikus értékek hosszú hagyománnyal rendelkeznek.

4.2. Jó hírnév

Az Egyesült Államokban az egyik fontos motíváló tényező az üzleti életben a bírósági eljárással szemben, hogy egy vállalat (vagy személy) ellen indított eljárás – függetlenül annak kimenetelétől – ronthat a hitelén.

Egy tervutasításos alapon működő gazdasági rendszerben az üzleti életben verseny híján a hírnévnek nem volt igazi piaci értéke. A piacgazdasági rendszerben viszont nagyon is léteznek.

³¹ Erről bővebben lásd POKOL BÉLA: *A jog szerkezete*. Gondolat Kiadó Budapest, 1991. 156–167. p.

³² HENRY J. BROWN and ARTHUR L. MARRIOTT: *ADR Principles and Practice*. London Sweet and Maxwell 1993. 15. p.

A hírnéven esett csorba igen komoly anyagi következményekkel is járhat. Például egy bírósági ügyben, ahol a per tárgya egy több millió dolláros követelés volt, a perről való hírverés oda vezetett, hogy az alperes vállalat részvényeinek ára zuhanásszerűen csökkent, s később a papírok jegyzését is szüneteltetni kellett a tőzsdén. A per a vállalat fő termékének biztonságosságával kapcsolatban állított hiányosság volt. Bár a lehetséges problémát az ágazatban már hónapok óta ismerték, a befektetők csak akkor figyeltek fel rá, mikor a per elkezdődött. Minden vállalatot osztályoznak a hírneve szerint az Egyesült Államokban, aminek a fogyasztói, megrendelői véleményeken, sőt a versenytársak véleménye az alapja. Persze a versenytársak rögtön készek a vállalattal szemben indított pert nyilvánosságra hozni, hogy így befolyásolják annak hitelét.³³

Magyarországon ilyen jelentések nem készülnek, de nyilvánvaló, hogy egyik cégnek sem tenne jót, ha az Európai Unióhoz való csatlakozás után pl. az egyik munkavállaló diszkriminációs pert indítana vele szemben és ennek akár a hazai, akár a nemzetközi sajtóban hirtelen híre menne.

A jó hírnév értéke, tisztelete szempontjából tehát fejlődés várható, amely talán jelentkezni fog a személyek hírnevének tekintetében is.

4.3. Jogrendszerbeli különbség

Míg az Egyesült Államokban a precedenshez kötöttség (illetve bizonyos tárgykörökben az írott jog egyszerre) érvényesül, addig hazánkban az ítéleteknek nincs kötelező ereje, hanem az életviszonyok széles körét lefedő jogszabályok uralma érvényesül. A kontinentális jogban az egyes bírósági ítéleteknek kisebb az alkotmányos szerepe a gazdasági és szociális ügyek eldöntésében mint például az Egyesült Államokban.³⁴

Ezen kívül, a bírósági eljárásban relatíve kisebb a perköltség a kontinensen, mert az eltérő perjogi szabályozás miatt az angolszász jogrendszerben a bizonyítási eljárás jelentősen drágább. Különböznek az eljárási szabályok, így a per valamint annak előkészítő szakaszában sokkal ellenségesebb a hangulat, a felekre (képviselőikre) nagyobb nyomás nehezedik, a győzni akarás szelleme erőteljesebben jelentkezik mint ahogy azt általában a hazai gyakorlatban tapasztalhatjuk.

Az Egyesült Államokban a bizonyítás a tárgyalás előtti szakaszban kezdődik, a tanúk szóbeli vagy írásban történő meghallgatásával. A szóbeli meghallgatásról jegyzőkönyv készül, s a meghallgatás helyszíne lehet a sheriff irodája vagy akár az ügyvédi iroda is. A tárgyalás előtti szak bizonyítási eljárása így akár több évig is elhúzódhat.³⁵ A bírónak mint passzív szemlélőnek a feladata arra korlátozódik, hogy az eljárási szabályok betartására ügyeljen.³⁶

Ezzel szemben a magyar gyakorlatban a bíró a tárgyalás során nagyobb szerephez jut. A (polgári) eljárásjogi szabályok szerint a tanút az elnök hallgatja ki, akihez a bíróság többi tagja is intézhet kérdéseket. Kérdéseket a felek is indítványozhatnak, de a tanútól közvetlenül csak a bíró (elnök) engedélyével kérdezhetnek.³⁷

³³ COULSON, ROBERT: *How to Stay Out of Court? A Publication of the American Arbitration Association.* 1984. 21. p.

³⁴ HENRY J. BROWN and ARTHUR L. MARRIOTT: i. m. 15. p.

³⁵ MENYHART ÁDÁM: Bevezetés az amerikai polgári peres eljárás alapjaiba In: *Collega2001.* március.

³⁶ KENGYEL MIKLÓS: *Magyar polgári eljárásjog.* Osiris Kiadó, 2001. 282., 299. p.

³⁷ Pp. 173. § (3) bekezdés.

4.4. A jogrendszer szereplői és képzésük

További különbség, hogy egészen a közelmúltig ismeretlenek voltak a nagy jogi cégek [*law firms*] a kontinentális Európában, sőt, praktikus okoknál fogva több országban tiltották az ilyenek működését. Ennélfogva az ügyvédek nem gyakorolhattak együttes testületi hatalmat és befolyást a pénzügyi és kereskedelmi ügyletekre mint ahogy az elfogadottabb Londonban vagy New Yorkban.³⁸

Feltűnő különbség mutatkozik a joghallgatók képzése tekintetében, ami befolyásolja az ADR jogászok által történő fogadtatását.

Az Egyesült Államok jogi iskoláiban erőteljesen gyakorlat orientált a képzés sok írásbeli feladattal, szerepjáttékkal, ítéletelemzéssel, a „jogászi” írásbeli és szóbeli készségek fejlesztését célul tűzve. Magyarországon pedig ugyanilyen erős a képzés elméleti jellege,³⁹ ami magas heti óraszámmal párosul. Az alapkoncepció az angolszász és néhány kontinentális ország jogászképzésének koncepciójával szemben az, hogy a jogi karok feladata olyan művelt, sokoldalúan tájékozott [...] elit jogalkalmazó réteg kiművelése, amelynek tagjai az igazságszolgáltatás vagy közigazgatás bármelyik területén megállják a helyüket. [...] A módszer hívei szerint ugyanis teljesen felesleges lenne az egyetemen bírósági jeleneteket imitálni vagy rendszeresen perbeszéd tartására kötelezni a hallgatókat. [...] ...Hiszen mindezek elsajátítására a diploma megszerzése után minimum három év áll a jogász rendelkezésére, aki e praktikus tudást abban a környezetben lesi el, ahol majd használni fogja.⁴⁰

Egy gyakorlati [*learning by doing*] képzés felhasználói oldalról is képet ad a tanult ismeretekről. A saját bőrén tapasztalja a hallgató azt, hogy ténylegesen milyen képességek, készségek szükségesek ahhoz, hogy a megszerzett ismeretet a gyakorlatban is tudja alkalmazni. Ezen kívül rövid időn belül el tudja dönteni, hogy alkalmas-e az adott pályára vagy nem. Az ADR-ben rejlő lehetőségek is a gyakorlatban mutatkoznak meg igazán. Eltérő problémakezelést igényel, másfajta készségek jutnak szerephez e technikák alkalmazása során (bár ez főbb fajtánként különbözik), mint ami a hagyományos bírósági tárgyalások alkalmával sikeresnek mutatkozik.⁴¹ Bár az alternatív vitamegoldás nem kizárólagosan a jogi hivatáshoz kapcsolódó terület,⁴² mégis ezt a professzionálisan vitamegoldással foglalkozó kört érinti leginkább. Nehéz a hallgatóknak még elméletben is alternatívát mutatni a bírósági eljáráshoz képest, ha a bírósági eljárás tulajdonságairól kevés a tapasztalatuk, és az itt alkalmazott/alkalmazandó készségeket még sohasem próbálták.

A képzést illető különbségekről beszélve nem hagyható figyelmen kívül az oktatási intézmények közti verseny, illetve a finanszírozás forrása. A képzési piacon az oktatási

³⁸ Uo. 15. p.

³⁹ Érdemes megjegyezni a két ország joghallgatói beállítódása közötti különbséget, amire empirikus vizsgálatok derítettek fényt. Az Egyesült Államokban (és más országokban is) a jogi karokra jellemzően „racionális beállítottságú” hallgatók jelentkeznek ellentétben Magyarországgal. [BADÓ ATTILA – NAGY TAMÁS: Attitűdvizsgálat az amerikai joghallgatók körében. *Jogelméleti Szemle*, 2000. 4. (<http://www.extra.hu/jesz/index.html>)]

⁴⁰ BADÓ ATTILA – BÓKA JÁNOS: *Európa kapujában reform, igazság, szolgáltatás*. Bíbor Kiadó Miskolc, 2002. 153. p.

⁴¹ A mediációra vonatkozóan lásd bővebben JOSEPH B. STULBERG: *Taking Charge/Managing Conflict*. Lexington Books, 1987. 31–41. p.

⁴² A hazai szakirodalomban erről lásd még BÁNDI GYULA: A közvetítés (mediáció) jogi szabályozásának továbbfejlesztése című tanulmányát. *Jogtudományi Közöny* 2000. január 11–19. p.

intézmények közötti versenynek köszönhetően gyorsabban változik a tanulható tárgyakkör, ami alkalmazkodik a képzési igényekhez, így piacképesebb hallgatókat képez. A piaci verseny miatt fontos a folyamatok hatékonysága, ami a minőségi oktatás fenntartását kívánja meg. Ebből a mentalitásból következik, hogy az újdonságokra (akár tárgyi vagy oktatási) nyitottabb az amerikai oktatói jogászréteg. Ez az érdeklődés (vagy rugalmasság) Magyarországon a képzési struktúrából nem következik, itt az oktatás területén nem a piacképességre tevődik a hangsúly (bár ezen a területen jelentős a változás a költség-térítéses képzések megjelenésével). Csak az oktatás hatékonysága és minőségének fenntartása esetén érdemes bármilyen új tantárgy – legyen az ADR vagy más – bevezetésének.

A finanszírozásukat tekintve piaci elveken működő jogi iskolák a tengerentúlon kiélezett versenyben állnak egymással, s ha a képzés minősége romlik, ez azonnal jelentkezik a hallgatói érdeklődés csökkenésében, ami az iskola létét fenyegetheti. A verseny szemlélet más szempontból is jelentkezik az egyetemeken: folyamatosan figyelemmel kísérik, hogy milyen tartalmú képzést részesítenek a hallgatók előnyben, így az új igények megjelenésére relatíve gyorsan reagálnak a képzési kínálat megváltoztatásával, kibővítésével.⁴³

Magyarországon ezzel szemben az utóbbi években jelentősen megnőtt a jogi karra felvettek létszáma. A statisztikai hivatal adatai alapján az 1988-ban több mint háromszoros túljelentkezés (3,34) 1997-re majdnem négy és félszeresére növekszik (4,48), miközben a felvehető hallgatók létszáma majdnem megháromszorozódik.⁴⁴ A radikálisan megszorodó joghallgatók minőségi oktatása [...] egyre inkább képtelenségnek tűnik, s a tömegtermelés – akár gyakorlatorientált képzésről van szó, akár nem – nyilvánvalóan rontja a minőséget.⁴⁵

4.5. A munkaügyi kapcsolatok eltérő fejlődése

Ez a kérdéskör szorosan kapcsolódik a gazdasági és politikai rendszer fejlődésének különbségeivel, mégis érdemes külön is szólni róla.

Az ADR megjelenése mind az Egyesült Államokban, mind Magyarországon a munkaügyi kapcsolatokhoz köthető, ami nem véletlen. A munkabéke fenntartása minden ország elemi érdeke. Azonban jelentős különbség van az ADR megjelenésének gazdasági – társadalmi környezetét tekintve.

Az Egyesült Államokban ez a XX. század eleji nagy sztrájkok időszakára tehető. A munkáltatói és munkavállalói oldal közötti konfliktusokra gyorsan hatékony megoldást kellett találni a gazdaság fejlődésének fenntartása valamint a sztrájkok és a teljes ipart fenyegető leállás elkerülése érdekében. Ahogy létrejöttek a szakszervezetek és a munkaügyi viták állandósultak, a Kongresszus 1913-ban létrehozta a Munkaügyi Hivatalt (Department of Labor) és az intézmény elnökét megtette közvetítőnek a munkáltató(k) és a szakszervezet(ek) között. A közvetítés alkalmazásának köszönhetően megoldódtak a viták és elkerülték a sztrájkokat. A gyors vitamegoldás (az idő kényszerítő ereje) javította az alanyok közti kapcsolatot, köztük az érintkezés folyamatossá vált, ami jelentős

⁴³ Így jelentek meg pl. az ADR-rel kapcsolatos tantárgyak az üzleti iskolák, illetve a jogi iskolák kínálatában is.

⁴⁴ BADÓ ATTILA – BÓKA JÁNOS: *Európa kapujában reform, igazság, szolgáltatás*. Bíbor Kiadó Miskolc, 2002. 151. p.

⁴⁵ Uo. 153. p.

szerepet játszott a gazdasági fellendülés töretlenségében. Ahogy nőtt az igény a közvetítéses eljárásra, a Kongresszus 1947-ben felállította a Szövetségi Mediációs és Egyeztető Szolgálatot [Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)]. Ez a szervezet a mai napig működik, aktívan részt vállalva munkaügyi viták rendezésében, az egyéni vitákat is ideértve.

A döntő tényező tehát az a gazdasági kényszer volt, hogy a termelés leállással fenyegetett, ha a jól szervezett munkavállalókkal nem tudnak megegyezni.

Magyarországon az FMCS-hez hasonló szervezet, az MKDSZ felállítását nem előzték meg ilyen megrázó események, hanem fölülről jött a kezdeményezés. A Kormány a szociális partnerekkel együtt (szem előtt tartva azt, hogy a munkaügyi kapcsolatok fejlettségének fokmérője éppen az, hogy az objektíven létező, és időről időre élesen jelentkező érdekkellentét mennyire tudják a szembenálló felek békés úton, tárgyalásos úton rendezni) arra a felismerésre jutott, hogy a munkaügyi viták megoldására célszerű lenne egy erre szakosodott intézményt létrehozni.⁴⁶ Így kezdhette meg a működését az MKDSZ 1996. július 1-jén kollektív érdekvitákban eljárva.

Magyarországon a szakszervezeti mozgalom hanyatlása a rendszerváltáshoz köthető, s történeti okoknál fogva a szakszervezetek nemcsak a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeiért emelnek szót, hanem politikailag is igen aktívak. A nem újonnan alakult szakszervezeteknek ez a tulajdonsága meg is maradt.⁴⁷ Így az nem tekinthető a tengerentúlon szerveződött szakszervezetekkel összevetve a gazdaságra, a munkáltató(k)ra való hatását nézve egyenlő súlyúnak.

Magyarországon a munkavállalók kollektív érdekvédelmét látja el üzemi szinten az üzemi tanács. Ez az intézmény meglehetősen szűkre szabott jogosítványokkal rendelkezik, így érdekképviselői ereje gyenge. Az ADR tehát a kollektív munkaügy területén nem képes jelenleg áttörést elérni.

Az Egyesült Államokban a munkaügyi jogviták körében nagy lendületet adott az alternatív vitamegoldási módszerek vállalati alkalmazásának a diszkriminációs perek tömeges megjelenése, amelyekben – ahogy korábban szoltunk róla – akár több millió dolláros kártérítést is megítéltek a felperes részére.

Bár a magyar munkajogi szabályozás lényegében ezzel megegyező, érvényesítését kapcsolatosan mégis problémaként jelentkezik annak deklaratív, szankció nélküli jellege. [A jogszabály]⁴⁸ e tilalom megszegőjét személyre szóló szabálysértési szankció, pénzbüntetés formájában sújtja. Ez a szankció azonban enyhe, és a munkáltató nevében eljáró e tilalmat megszegő vezető bírságát a munkáltató szerv igen gyakran kártalanítja, vagyis a bírságot az elkövető helyett kifizeti. Ezért igen lényeges lenne [...] a nyugat-európai megoldásokhoz hasonlóan magába az Mt-be olyan szankciót felvenni, amely a munkáltató szövet anyagilag közvetlenül olyan mértékben sújtaná, amely akár vagyoni helyzetének súlyos megrendüléséhez vezethetne.⁴⁹

A jogszabálynak tehát nincs olyan ereje, amely ösztönözné a bíróságon kívüli lehetőségek keresését a munkáltatók részéről.

⁴⁶ LADÓ MÁRIA: A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat létrehozásáról. In: *Döntőbíráskodás*, Szerk.: Tóth Pál Péter Püski Budapest, 1999,64. p.

⁴⁷ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA előadása CEU Nyári Egyetemen. Budapest, 2000.

⁴⁸ 26/1990. (XII. 29.) Korm. rendelettel kiegészített „Szabálysértési Kódex”.

⁴⁹ PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2001. 45. p.

IV. Az ADR jövője

A különbségek ellenére elmondható, hogy az ADR módszereknek van létjogosultsága nemcsak külföldön, hanem Magyarországon is. Még ha a bírósági eljárás elhúzódása, költsége, kockázata nem is akkora más jogrendszerekben, mint az Egyesült Államokban, másutt is kétségtelenül ismertek, és azokat az eljárási formákat, amelyek e hiányosságokat szóltítják meg, szívesen látják. Sőt, azok az eljárások, amelyek rugalmasságot kínálnak, fenntarthatóvá teszik a munkajogi vagy személyes kapcsolatokat, és amelyek olyan megoldást tesznek lehetővé, amely mindenkinek egyaránt elfogadható, vonzerővel kell, hogy bírjanak minden bírósági rendszer számára, még akkor is, ha ezeknek is megvan az a hiányossága, hogy nem jelentenek alternatívát a jelenleg működő bírósági rendszer minden egyes hibájára.⁵⁰

Úgy tűnik, hogy az ADR fontossága Európában is növekedni fog, különösen a kereskedelmi viták megoldása során.⁵¹

Figyelemre méltó az ADR azon tulajdonsága, hogy nemcsak jogviták, hanem érdekviták megoldására is alkalmasak, s nemcsak a munkajog területén, hanem máshol is. Ez a sokoldalúság szinte minden életviszonyban használhatóvá teszi.

A globalizáció hatására megváltozó munkahelyek, szerződések az egyéni szerződéskötések irányába tolnak el, a munkakapcsolatok kevésbé lesznek kollektívek, uniformizáltak, kevésbé lesznek ellenőrizhetőek és ellenőrzöttek. A kollektív szerződés pusztán keret lesz vagy egyszerűen eltűnik. Az emberi kapcsolatok – a vállalaton kívül és belül is – egyszerűbbé, kevésbé hierarchizálttá, inkább mellérendeltté válnak.⁵²

Ilyen individualizált munkajogi kapcsolatok felé haladva is szerepe lehet az ADR-nek abban, hogy a kollektív tárgyalások helyett vagy mellett teret adjon a munkavállaló és a munkáltató közötti érdekellentét megfogalmazódásának, egy csekélyebb mértékű, de bizonyos szintű garanciát jelentve kapcsolatukban. Különösen igaz ez a szerep akkor, ha a munkahelyen nem működik szakszervezet és nincs kollektív szerződés.

V. Összegzés

Ma Magyarországon az alternatív vitamegoldás formái közül a választottbíráskodás, valamint az egészségügy és a fogyasztóvédelem területén a közvetítés szolgálhat alternatívaként a bírósági eljáráshoz képest. A kollektív munkaügyi érdekvitákban a döntőbíráskodás és szintén a közvetítés jelent meg, mint a felek megegyezését elősegítő eljárási forma. Az ADR lehetőségei azonban ezen messze túlmutatnak. A külföldi gyakorlatból láthatjuk, mely területeken különösen sikeresek az ADR technikák. Ezek: az üzleti élet, a kereskedelem, a munkaügy, a szomszédok közti, és a családi viták. A siker kulcsa talán az lehet, hogy ezek olyan életviszonyok, ahová a legkevésbé sem látjuk szívesen a hatalmi szóval felülről kimondott döntést, mert örökre megmérgezheti a természeténél fogva relatíve hosszabb távra szóló kapcsolatot.

⁵⁰ HENRY J. BROWN and ARTHUR L. MARRIOTT: *ADR Principles and Practice*. London Sweet and Maxwell, 1993. 15. p.

⁵¹ Uo. 16. p.

⁵² ROGER BLANPAIN: *Social Dialogue – Economic Interdependence and Labour Law*. In: *Reports to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security International Society for Labour Law and Social Security*. Polish Section Warsaw, 13–17 September 1999. 54. p.

Az alternatív vitamegoldási formák olyan igények kielégítésére jöttek létre, formálódtak és intézményesültek, amelyek a jogrendszer típusától függetlenül minden országban léteznek. Ugyanakkor szem előtt kell tartani, hogy bár az ADR módszerei nagyobb lehetőségeket is rejtenek, hatékony alkalmazásuk feltétele a megfelelő jogszabályalkotás és bírósági rendszer. Az alternatív megoldások háttérében mindig ott áll, hogy a jogalanyok a formális eljárás útján is védelmet kaphatnak, kikényszeríthetik az őket törvényesen megillető jogokat.

Bár az ADR terjedése hazánkban mérsékeltebb ütemben várható, mint az USA-ban, mindenképpen van létjogosultsága. Még ha jól is működik, hatékony és színvonalas is egy bírósági rendszer, nem jelenti, nem jelentheti minden egyes vita megoldási fórumát. Az összes alternatív vitamegoldási forma választási lehetőséget teremt a feleknek, hogy egy, a feleket és az ügyet egy más megközelítéssel kezelő módszert alkalmazhassanak vitás ügyük lerendezésére. Ha erre igény mutatkozik, és ha el tudjuk fogadni, hogy az emberek képesek saját ügyükben felelősséggel dönteni, ezt a választási lehetőséget meg kell adni mindenki számára.

Irodalom

- BADÓ ATTILA – BÓKA JÁNOS: *Európa kapujában reform, igazság, szolgáltatás*. Bíbor Kiadó Miskolc, 2002.
- BLANPAIN, ROGER: *Social Dialogue – Economic Interdependence and Labour Law In: Reports to the 6th European Congress for Labour Law and Social Security International Society for Labour Law and Social Security*. Polish Section Warsaw, 13–17 September 1999.
- BROWN, HENRY J. and MARRIOTT, ARTHUR L.: *ADR Principles and Practice*. London Sweet and Maxwell, 1993.
- COULSON, ROBERT: *How to Stay Out of Court?* A Publication of the American Arbitration Association, 1984.
- GOLANN, DWIGHT: *Mediating Legal Disputes* Aspen Law and Business Aspen Publishers, Inc. 1996.
- HAJDÚ JÓZSEF: *The Methods of Alternative Dispute Resolution (ADR) in the Field of Labour Law (The case of USA, Australia, South Africa and Hungary)*. *Acta Juridica et Politica* Tomus LIV. Fasciculus 8. Szeged, 1998.
- HAJDÚ JÓZSEF – RÜZS MOLNÁR KRISZTINA: *Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra In: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001.
- KENGYEL MIKLÓS: *Magyar polgári eljárásjog*. Osiris Kiadó, 2001.
- LADÓ MÁRIA: *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat létrehozásáról In: Döntőbíráskodás*, Szerk.: Tóth Pál Péter. Püski, Budapest, 1999.
- LOVAS ZSUZSA: *Családi mediáció*. In: *Család, gyermek, ifjúság*, 2000/4.
- LOVE, LELA P.: *Images of Justice*. Cardozo Law School Jacob Burns Institute for Advanced Legal Studies. Working Paper, 14 June 2000.

- NEWTON, DONOVAN LEISURE and IRVINE: *ADR Practice Book*. Wiley Law Publications John Wiley and Sons, 1990.
- NOLL, DOUGLAS E.: A Theory of Mediation. *Dispute Resolution Journal* May/July 2001.
- POKOL BÉLA: *A jog szerkezete*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1991.
- PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2001.
- MAJORIE O. RENDELL, Nagytiszteletű (az Egyesült Államok 3. kerülete Fellebbviteli Bíróságának bírója): ADR Versus Litigation. In: *Alternative Dispute Resolution Journal* February 2000.
- SINGER, LINDA R.: *Settling Disputes. Conflict Resolution in Business, Families, and the Legal System*. Westview Press, 1990.
- SPEGEL, NADJA: Alternative Dispute Resolution: A New Era in Dispute Management? *Legaldate*, May 94, Vol. 6. Issue 2.
- STULBERG, JOSEPH P. and LOVE, LELA P.: *Conducting the Mediator Skill-building Program*. Michigan Supreme Court, revised ed. 1997.

KRISZTINA RÚZS MOLNÁR

ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION AND IT'S SPREADING IN THE UNITED STATES OF AMERICA AND IN HUNGARY

(Summary)

The study gives an introduction about the nature and basic types of alternative dispute resolution (ADR) and a comparison about the factors, which could influence the spreading of ADR in the United States and how these factors developed in Hungary.

ADR has a history in the United States of America. Its first aim was to resolve disputes between labour and management by mediation in the early 20th century. From the 1970-s ADR started to spread and by nowadays it is popular in several fields like resolving family, business, labour, consumer and neighbour disputes. Being the new dispute resolution methods so popular had more reasons. The general individualism of the American society, the courts terribly overwhelmed with files, the adversary and public nature of trials and the seek for faster, cheaper but efficient private resolution combined with the openness of lawyers led to the introduction of the ADR methods on a broad scale.

The new, modern methods of ADR recently appeared in Hungary in the forms of mediation and arbitration but the new ways of settling disputes are hardly known and rarely used. Due to the different political, economical and social past, the different (non anglo-saxon) judicial system and education a slower spreading can be predicted to the application of ADR. On the other hand, many kinds of disputes can be resolved by the means of these methods other than potential lawsuits in front of the court. Family, neighbour, labour and business disputes has the same or similarly sensitive nature everywhere. These can be the potential fields where ADR can be a possibility to get amicable resolutions.