

Alternatív vitarendezési eljárás minden olyan folyamat és eljárás, melynek célja, hogy ne az állami bíróság ítéletével oldja meg a vitát. Az ADR eljárások jellemzően gyorsabbak, olcsóbbak és egyszerűbben igénybe vehetők, mint a peres eljárások. Az alternatív vitarendezési eljárások önkéntesek, bizalmasak, és független harmadik személy bevonásával járhatnak.

Az alternatív vitarendezés legelterjedtebb, jogszabályokban strukturált mechanizmusai:

- a közvetítés
- a békéltetés
- és a választottbíráskodás.

Ezeknek az eljárásoknak számos, ún. hibrid fajtája is ismert²⁹⁶ (pl.: semleges értékelés (ENE), tényfeltárás, választottbírói-közvetítői eljárás²⁹⁷, társ-közvetítői-választottbírói eljárás, mini tárgyalás, tárgyalásos szabályalkotás, egyeztetés hete, stb.). Az alternatív vitarendezési eljárások egy vitarendezési kontinuum mentén írhatók le, három fő változó: a végeredményre gyakorolt kontroll, a folyamatra gyakorolt kontroll, illetve az eljárás költségei mentén, melyet kiegészít a folyamat formalizáltsága, illetve a folyamat bizalmassága. Ahogy a felek az informálisabb folyamattól a formálisabb felé mozdulnak, úgy növekednek a költségek, úgy válik egyre nyilvánosabbá a vita és úgy csökken a felek végeredményre gyakorolt kontrollja. Az alternatív vitarendezési eljárásokat *facilitált* (pl.: strukturált tárgyalás (harmadik fél bevonása nélkül), közvetítés), *értékelő* (pl.: semleges értékelés, egyeztető tanácskozás), illetve *eldöntő* (pl.: választottbíráskodás) eljárásokra oszthatjuk.²⁹⁸

Mind egyik alternatív vitarendezési mechanizmusnak vannak előnyei és hátrányai; nem mindegyik mechanizmus alkalmazható minden esetben; ugyanakkor a mechanizmusok kombinálhatóak is. A megfelelő alternatív vitarendezési eljárás kiválasztása függ az elérni kívánt céloktól, illetve attól, hogy a felek mekkora befolyást szeretnének a folyamatra és az eredményre gyakorolni, azzal, hogy az alternatív vitarendezési eljárásoknak is megvannak a maga korlátai és nem minden esetben célszerű alternatív vitarendezési mechanizmust alkalmazni.

²⁹⁶ Lásd bővebben: Alternative Dispute Resolution. Practitioners Guide. USAID. www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1868/200sbe.pdf (2016. március 11.)

²⁹⁷ Egy egyszerűsített választottbírói eljárást – melynek eredményét a felek csak a sikertelen közvetítői eljárás után ismerhetik meg – követ a közvetítői eljárás. Az, hogy létezik egy döntés, ugyanakkor annak tartalma bizonytalan, gyakran serkenti megegyezésre a feleket a közvetítői eljárásban. BLAKE, i.m. 188. o.

²⁹⁸ ADR Recent Development. New Judges Seminar, January 5-9, 2015. 13-15. o. Michigan Judicial Institute.

<http://courts.mi.gov/education/mji/New%20Judges%202015/ADR%20Recent%20Developments.pdf> (2016. március 7.)

Az alternatív vitarendezési mechanizmusok alkalmazását nem függetleníthetjük a szociokulturális háttértől:

Szociokulturális háttér	vitarendezés		
	döntés alapú (a semleges harmadik döntést hoz)	ajánlás alapú (a semleges harmadik ajánlást tesz)	facilitáció alapú (a semleges harmadiknak nincs formális szerepe; facilitál)
hatalmi távolság	magas	—————→	alacsony
az egyének csoportokba integrálódásának mértéke	individualista	—————→	kollektivista
a nemi szerepek megoszlása	férfiközpontú	—————→	nőközpontú
bizonytalanságkerülés	bizonytalanság elkerülése	—————→	a bizonytalanság elfogadása
hosszú-távú – rövid távú orientáltság	hosszútáv orientált	—————→	rövidtáv orientált

Egy olyan nemzeti kultúrában, ahol a történelmi hagyományok alapján erős a „bizonytalanságkerülés” és nagy a „hatalmi távolság”, nagyobb és más típusú erőfeszítéseket kell tenni a közvetítói eljárás népszerűsítésére, mint egy olyan országban, ahol kicsi a „hatalmi távolság” és gyenge a „bizonytalanságkerülés” (Ez utóbbi országok közé tartozik például az USA vagy Kanada). De nem hagyhatóak figyelmen kívül más nemzeti sajátosságok sem, amikor a kötelezően válaszható közvetítói eljárás bevezetéséről beszélünk: mennyi idő alatt jut el az ügy a tárgyalásig, mennyi ideig tart az elsőfokú ítélet meghozatala, mennyibe kerül a peres eljárás, milyen a meglévő jogi kultúra és politikai klíma, milyen az ügyvédek, bírák és az emberek hozzáállása.²⁹⁹

Munkaügyi viták, munkahelyi konfliktusok

A munkaügyi viták csoportosításának hagyományos rendszere az egyéni és kollektív, valamint a jog- és érdekviták elkülönítése.³⁰⁰ Munkaügyi vitáknak azokat a munkaviszonnyal (közvetlenül vagy közvetetten) összefüggő intézményesített konfliktusokat tekintjük, amelyek egyrészt a munkáltató(k) illetve érdekképviselőik, másrészt a munkavállaló(k) illetve érdekképviselői, képviselői szervezeti(k) között keletkeznek. Beletartoznak a szervezetközi konfliktusok is, de nem öleli fel a munkahelyi konfliktusok egészét (pl. a munkavállalók közötti konfliktusokat),

²⁹⁹ . Melissa HANKS: Perspectives on Mandatory Mediation. *University of New South Wales Law Journal* 39, 2012. 929.

³⁰⁰ Bővebben: Rúzs Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére. Doktori értekezés. Szeged, 2005. 12-14.

másrészt a konfliktusnak vita esetében láthatónak kell lennie.³⁰¹ Kiss György a vita hármasszempontrendszerét a következőképpen határozza meg: kapcsolat van a vita potenciális alanyai között, az álláspontok különböznek és ezt a másik fél tudomására hozzák, azaz információcsere valósul meg.³⁰² A munkaügyi vitában a vita alanyai közötti kapcsolat meghatározott; adott a felek között egy alapjogviszony, melyben mint munkáltató és mint munkavállaló vesznek részt. A munkaügyi jog- és érdekviták eltérő természetük miatt más-más vitamegoldási eljárások kidolgozását kívánták meg. A jogvita esetében egy már létező, hatályban levő jog alkalmazásával és értelmezésével összefüggő nézetkülönbség áll fenn, érdekvitának pedig azok a helyzetek minősülnek, mikor nem a már létező, kollektív szerződésben rögzített feltételeket, jogokat és kötelezettségeket kell alkalmazni és értelmezni, hanem a szerződést megkötő egyik fél – jellemzően a szakszervezet – különböző okok ezeken a feltételeken szeretne változtatni.³⁰³

A munkaügyi viták megoldására vonatkozó speciális szabályozást a Munka Törvénykönyve, a 2012. évi I. törvény (Mt.) negyedik része tartalmazza, kiegészítve az általános, vitamegoldásra vonatkozó (pl. 2002. évi LV. törvény a közvetítő tevékenységről, 1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról) szabályozást.

Munkaügyi jogvitát kezdeményezhet

- a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése,
- a szakszervezet, illetve az üzemi tanács a Mt.-ből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében, valamint
- a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt.

Van-e ma Magyarországon alternatív vitarendezés a munka világában?

Igen, sőt a vita megelőzésére is jogszabályban strukturált mechanizmus áll rendelkezésre (pl.: társadalmi párbeszéd), ugyanakkor a gyakorlatban meglehetősen kevés regisztrált esettel találkozhatunk. Vajon mi lehet ennek az oka?

Alternatív vitarendezési elemek a munkaügyi jogvitával kapcsolatos szabályozásban

- Alternatívaként jelenik meg a munka világában, hogy fizetési felszólítással is érvényesíthető a munkáltató munkavállalóval szemben, a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igénye.³⁰⁴
- Magyarországon a közvetítői eljárás törvényi szintű szabályozása a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénnyel kezdődött. Igaz, hogy egyeztetés – közvetítés - döntőbíráskodás hármasszempontrendszerét sok

³⁰¹ Tóth Ferenc: Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogy a munkavállalók látják. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Kutatási részleg. In: A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. Szerk: Koltay Jenő. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 2000. 143-144.

³⁰² Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 259.

³⁰³ Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszerei, különös tekintettel az érdekvitára. PhD értekezés, Miskolc, 2002. 7-15.

³⁰⁴ 2012. évi I. törvény, 285. § (2).

kritika érte. Bírálatként fogalmazódott meg, hogy a közvetítés megközelítése nem felelt meg a nemzetközi irodalomban többséginek tekintett álláspontnak.

³⁰⁵ A 2012. évi I. törvény, az „új Mt.” az egyeztető bizottság és a döntőbíráskodás lehetőségét – nem említve a közvetítői eljárást – biztosítja a munka világának szereplői számára:

Kollektív munkaiügyi viták (érdekviták) esetére a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására *egyeztető bizottságot*, akár állandó bizottságot alakíthat, melynek döntése alávetési megállapodás esetén kötelező. Bizonyos esetekben – az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek és a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban felmerült viták esetében – döntőbíró dönt.

*A döntőbíráskodás egy olyan, a felek önkéntes részvételével zajló vitarendezési eljárás, amelynek során egy pártatlan, semleges harmadik személy (vagy ilyen személyekből álló testület) a felek álláspontjának meghallgatása után a feleket kötelező döntést hoz.*³⁰⁶

Nincs törvényi előírás azzal kapcsolatban, hogy a felek kit vehetnek igénybe közvetítőként vagy döntőbíróként, de az Országos Érdekegyeztető Tanács 1996-ban a kollektív viták békés rendezése céljából létrehozta a Munkaiügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ). A MKDSZ igénybevétele főszabály szerint önkéntes, és a bírósághoz fordulás alkotmányos jogát nem sérti. Hatásköre minden olyan munkaiügyi érdekvitára, illetve kollektív jogvitára kiterjed, amelyek rendezése érdekében a vitában állók békéltetésre, közvetítésre, illetve döntőbíráskodásra felkérték. A szervezethez a tevékenysége megkezdését követő 16 év alatt 110 felkérés érkezett, ugyanakkor több száz esetben kérték fel hivatalosan, írásos formában a szolgálat szakembereit tanácsadási tevékenység ellátására, mely nem igényli minkét fél hozzájárulását.³⁰⁷ A szervezet által kezelt konfliktusok nagy része a közzsférából érkezett, vagy magas állami érdekelttségű vállalatoktól.³⁰⁸

Ugyanakkor a KSH felmérése alapján az alkalmazásban állók mindössze 25,1 százaléka nyilatkozott úgy 2015-ben, hogy olyan munkahelyen dolgozik, ahol működik szakszervezet és csak a válaszadók 9 százaléka vallotta magát szakszervezeti tagnak. Az adatokat megnézve láthatjuk, hogy a szakszervezeti jelenlét a költségvetési szervezetekre (oktatás, egészségügy, közigazgatás), illetve a nagyméretű állami tulajdoni gazdálkodó szervezetekre (MVM, MÁV, Magyar Posta) jellemzőbb, mint például a szakszervezetek bölcsőjének számító, létszámát tekintve a legnagyobb minősülő nemzetgazdasági ágban, a feldolgozóiparban, vagy akár a kereskedelemben. Míg a tiszta állami tulajdonú gazdálkodó szervezeteknél és intézményeknél a szakszervezeti jelenlét 54,3 százalékos, a két és félszer annyi embernek munkát adó magánszektorban 13 százalékos. A szakszervezeti jelenlétet sok munkáltató nem tartja kívánatosnak, még akkor sem, ha – külföldi tulajdon esetében – az anyaországban

³⁰⁵ RÁCZ Zoltán: Quo Vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica. Tomus XXXIII (2015), 326-334. o.*

³⁰⁶ KOVÁCS Géza: Munkaiügyi mediáció. In: Mediáció. Közvetítői eljárások. Szerk.: Sáriné Simkó Ágnes. HVG-ORAC Kft., Budapest, 2012. 409. o.

³⁰⁷ KOVÁCS, i.m. 416-417. o.

³⁰⁸ Az MKDSZ tevékenységét részletesen elemzi a Rézler Gyula Mediációs Intézet: Kutatási beszámoló. A Munkaiügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága c. kutatás (elérhető: http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Hirek_rolunk_irtak) és RÁCZ. i.m.

hagyományai vannak az erős munkavállalói érdekképviselőnek. A statisztikák a szakszervezetek további szerepvétését vetítik előre, abból a tényből kiindulva, hogy a 40 év alattiak körében csak mintegy felel a szakszervezeti tagok aránya az ennél idősebb munkavállalókra jellemzőnél.³⁰⁹

Az *egyéni munkaügyi jogviták* alternatív rendezését az 1990. évi XCIII. törvény 58.§ (3) bekezdése támogatja az illetékkedvezményvel³¹⁰. Ezekre az eljárásokra az általános szabályok (2002. évi LV. törvény) vonatkoznak. Az Igazságügyi Minisztériumnak 2014-ben 43, 2015-ben 27 egyéni munkaügyi közvetítői eljárásról adtak adatot az általános közvetítői eljárás keretén belül. Ugyanakkor jelentős – 4-5% – a munkaügyi perekben született egyezségek száma: 934 (2011), 828 (2012), 868 (2013), 738 (2014), 696 (2015), mely tartalmazza a másodfokú eljárásban kötött egyezségek számát is.³¹¹ Bár az egyezségek darabszáma csökkent, mivel a peres eljárások száma is csökkenő tendenciát mutat, arányaiban mégis lassan nőtt – 4 százalékról 5,2 százalékra – az egyezségek száma.³¹² Ezt kiegészíti a Kecskeméti Járásbíróóság kimutatása arról, hogy a közvetítői eljárás „eredménytelen” befejezését követő első bírósági tárgyaláson az ügyek mintegy 20 %-ában kötöttek egyezséget a felek.³¹³

Speciális szabályok vonatkoznak a kormánytisztviselőkre: a *kormánytisztviselő* a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítési érdekében a *Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz* nyújthat be a jogszabályban meghatározott esetekben közszolgálati panaszt.³¹⁴ Míg 2012-ben 21, 2013-ban már 115, 2014-ben 99, 2015-ben pedig 225 (203 panasz és 22 véleménykérő levél) ügyben járt el a Kormánytisztviselői Döntőbizottság.³¹⁵

Az egyéni munkaügyi viták 77,7 százaléka a munkahelyi egyeztetés során megoldódik, csupán 14,5 százaléka kerül munkaügyi bíróság elé.³¹⁶ Az egyéni munkaügyi viták többsége (kétharmada) három tárgyra összpontosul: a munka díjazása, a munkaviszony megszüntetése és a túlmunka díjazására.³¹⁷ Kollektív munkaügyi vitája az érdekképviselői szervezetek 77%-ának volt a munkáltatóval, leggyakrabban a működési feltételeket érintve. A kollektív viták többsége (a jogvitákhoz hasonlóan) a munkahelyi egyeztetéseken oldódott meg; arbitrátor vagy

³⁰⁹ KSH: Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015. 36-37.

³¹⁰ Az illeték a peres eljárás illetékének 50%-a, ha az egyezségkötésre az első tárgyalást követően kerül sor. Ha a felek az első tárgyalást követően külön törvényben szabályozott közvetítői eljárásban vettek részt, és ezt követően a bíróság az egyezséget jóváhagyja, az egyébként fizetendő peres eljárás illetékek 50%-ának a közvetítő általános forgalmi adóval növelt díjával, de legfeljebb 50 000 forinttal csökkentett összegét kell megfizetni, feltéve ha a közvetítői eljárást törvény nem zárja ki; a fizetendő illeték mértéke azonban ebben az esetben sem lehet kevesebb a peres eljárás illetékének 30%-ánál.

³¹¹ Az adatokat az Országos Bírósági Hivatal Magyar Igazságügyi Akadémia szolgáltatta.

³¹² Az adatok az OBH honlapján elérhetőek: <http://birosag.hu/kozerdeku-informaciok/statisztikai-adatok/ugyforgalmi-adatok>

³¹³ i.m. 35. o.

³¹⁴ 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről, illetve 1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról a Kormánytisztviselői Döntőbizottság határozatának felülvizsgálata iránti perről szóló 358/C.-359/A. §.

³¹⁵ Az adatokat a Kormánytisztviselői Döntőbizottság Titkársága szolgáltatta.

³¹⁶ Tóth 163.

³¹⁷ Uo. 178.

sztrájk alkalmazására ritkán került sor.³¹⁸ Tóth javasolja az alternatív és autonóm, a bírósági utat megelőző vitarendezési eljárások támogatását, figyelembe véve, hogy a munkaügyi viták jelentős részben a munkahelyeken oldódnak meg.

Miért érdemes a munkáltatóknak a közvetítői eljárásban, alternatív vitarendezési politikában gondolkodni?

A KPMG 2009-es tanulmányában megállapította, hogy a német vállalatoknak évente több millió euróba kerülnek a konfliktusok, mely a személyi kiadásokból (személyi változások, betegség, hiányzás miatti távollét, a kontraproduktív munkahelyi viselkedésből), a szakmai veszteségekből³¹⁹ (ügyfelek, beszállítók elvesztése, projekt hiányosságok és elszalasztott rendelések), valamint szervezeti költségekből (túl-/alulszabályozottság, ösztönző és fizetési rendszer, munkajogi intézkedések) tevődik össze.³²⁰

Bár a „konfliktus” szóhoz gyakran negatív jelentést társítanak, ösztönözheti a problémamegoldást, kreativitást; lehetőséget biztosíthat a fejlődésre, változásra, egymás jobb megértéséhez. Az üzleti életben a rendszerváltás óta egyre gyakoribbak a tárgyalástechnikát és a konfliktuskezelést fejlesztő tréningek, melyek formálják a szervezeti kultúrát és a vitarendezésre is hatással vannak.

Ha szabályozott vitarendezési minta, folyamat áll a munkavállalók rendelkezésére, proaktívabban viselkednek és jelentősen csökkenthetik a vita el nem vagy elhúzódóbb rendezése miatti veszteséget, illetve egy esetleges peres eljárás költségeit. De az alternatív vitamegoldásoknak nem csak a költségeket befolyásolják kedvezően, de bizalmas természetű – mely sokszor kritikus tényező –, a jövőre irányul – ezért az emberi viszonyokra is kedvezően hat –, gyorsasága mellett.

A munkáltatóknak szervezeten belül is többféle mechanizmust kiépíthetnek a vitamegelőzés, illetve vitarendezés érdekében: pl.: Open³²¹ Door, „Ombuds(person)”³²², Peer Review Panel³²³, Grievance Procedure (panasz eljárás).³²⁴

³¹⁸ Uo. 179.

³¹⁹ Eredetileg „Team”, azaz csapatként jelölt.

³²⁰ KPMG Conflict Cost Categories / Circle of Conflict alapján. In: KPMG: Best Practice. Conflict (Cost) Management 2012. The true value of mediation. 5.

³²¹ 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.

³²² Az ombudsman 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 kiténik, 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. Nem a közjogi tisztségre kell gondolni, hanem ez egy speciális, az Egyesült Államokban használt megjelölés, ami kifejezetten a definícióban meghatározott személyt jelöli.

³²³ 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.

³²⁴ Rúzs, i.m. 22-23.

Munkaügyi viták rendezésére több megoldás is létezik. Nagy-Britanniában például 2014-től a munkavállalóknak munkaügyi perekben kötelező³²⁵, ingyenes egyeztető szolgáltatást kell igénybe venniük a keresetlevél benyújtása előtt, melyet a munkaügyi bíróságokon megállapított eljárási díjakkal párhuzamosan vezettek be. A bírósági ügyszám a változás első fél évében (2013/2014 második félév) 60 százalékkal csökkent az egy évvel korábbi adathoz viszonyítva.³²⁶ A 2016-os, interjúkon alapuló felmérés azt mutatja, hogy az esetek valamivel több, mint 50 százalékában a felek a szolgáltató által elismert (COT3) egyezséget kötnek; körülbelül ötödük esetében került sor tárgyalásra; az esetek 7-8 százalékában pedig a felek magán-egyezséget kötöttek.³²⁷ Bár a szolgáltatással kapcsolatos elégedettségi mutatók magasak, máig megoszlanak a vélemények a szolgáltatás hatékonyságáról és hatásáról.³²⁸

A szolgáltatást az Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas) nyújtja, mely szervezet a foglalkoztatási konfliktusok minden típusa esetén elérhető és közvetítői eljárást, illetve békéltető szolgáltatást kínál. A „conciliation”, azaz békéltetés itt a közvetítői eljáráshoz nagyon hasonló eljárást takar azzal, hogy a közvetítőt nem a felek választják ki. Az Acas szolgáltatása ingyenesen vehető igénybe azokban az esetekben, amikor a felek korábban már megpróbálták megoldani a vitát, a jogosult peres eljárást indíthat és a szolgáltatás igénybevétele lehetséges (nem ütközik más jogszabályba). Amennyiben egyezséggel zárul a folyamat, és a felek aláírják az Acas nyomtatványon rögzített egyezséget, az egyezés a bíróság előtt érvényesíthető.³²⁹

Több szervezet is javasolja közvetítésre ajánlás, „záradék” kidolgozását, melyre Nagy Britanniában, Írországban, Szingapúrban, Lengyelországban, Franciaországban is van példa. Nagy Britanniában például több mint 4000 működő vállalat és 1500 ügyvédi iroda írta alá, mutatva elköteleződésüket, hogy pereskedés előtt megfontolják az alternatív vitarendezés lehetőségét. A Szingapúri Mediációs Központ ezen túlmenően különböző kedvezményeket (díjkedvezmény, ingyenes 1 óras konzultáció, stb.) kínál a záradékot aláíró szervezeteknek.

³²⁵ A kötelezés nem az eljárásra vonatkozik, hanem az eljárásról való tájékoztatás meghallgatására.

³²⁶ Richard SAUNDRY, Duncan ADAM, Ian ASHMAN, Chris FORDE, Gemma WIBBERLEY and Sally WRIGHT: Managing individual conflict in the contemporary British workplace. Research Paper. 2016. <http://www.acas.org.uk/media/pdf/c/4/Managing-individual-conflict-in-the-contemporary-british-workplace.pdf> 10.

³²⁷ Matthew DOWNER, Carrie HARDING, Shadi GHEZELAYAGH, Emily FU, William PITT and Andrew THOMAS (TNS BMRB): Evaluation of Acas conciliation in Employment Tribunal applications 2016. <http://www.acas.org.uk/media/pdf/2/t/Evaluation-of-Acas-conciliation-in-Employment-Tribunal-applications-2016.pdf> 4.

³²⁸ Lásd erről bővebben: SAUNDRY et al., i.m.41-42.

³²⁹ Susan Blake-Julie Browne-Stuart Sime: The Jackson ADR Handbook. Oxford University Press, 2013. 245-247.