





———— SZERKESZTETTE: ————
SZILÁGYI JÁNOS EDE –
HRECSKA-KOVÁCS RENÁTA

———— A SZTRÁJKJOG ————
ÖSSZEHASONLÍTÓ
JOGI ELEMZÉSE
EGYES EURÓPAI
ÁLLAMOKBAN

MFI TUDOMÁNYOS
KÖZLEMÉNYEI | 3

A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban

ISBN 978-615-01-1286-2

ISBN 978-615-01-1287-9 (e-könyv)

DOI: 10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3

Szerkesztők:

Prof. Dr. Szilágyi János Ede

Dr. Hrecska-Kovács Renáta

Szerzők:

I. és V. fejezet: Dr. Hrecska-Kovács Renáta

II. fejezet: Dr. Csirszki Martin Milán

III. fejezet: Dr. Orosz Flóra

IV. fejezet: Dr. Visontai-Szabó Katalin PhD

VI. fejezet: Tóthné dr. Karczub Eszter – Kovács Bálint

VII. fejezet: Kovács Bálint

Szakmai lektorok:

Prof. em. Dr. Prugberger Tamás DSc, Miskolci Egyetem

Prof. Dr. Jakab Nóra PhD, Miskolci Egyetem

Dr. Vallasek Magdolna PhD, Sapientia – Erdélyi Magyar Tudományegyetem

Olvasószerkesztő:

György László

Mádl Ferenc Intézet Tudományos Közleményei

ISSN 2732-3242

Sorozatszerkesztő: Szilágyi János Ede

Kiadja a Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet

Felelős kiadó: Szilágyi János Ede

Kézirat lezárva: 2021. március

Nyomdai előkészítés, tördelés és borítóterv:

Idea Plus (Kolozsvár)

Nyomdai kivitelezés: AK Nyomda Kft.

Felelős vezető: Káldor Gábor

Martonvásár, 2021

Tartalom

Előszó	7
Irodalomjegyzék.	19
I. fejezet: A sztrájkjog dogmatikai alapjai	21
1. A sztrájk tipizálása	22
2. A sztrájk munkaviszonyban betöltött jelentősége	24
3. Kollektív szerződések és a sztrájk.	25
4. Direkt akciók egyéb formái	26
Irodalomjegyzék.	26
II. fejezet: A munkaharc eszközrendszere	27
1. Bevezetés.	27
2. A sztrájk etimológiai háttere és történeti adalékok	29
3. Az egyes államok.	30
3.1. Magyarország	30
3.2. Németország.	31
3.3. Ausztria	33
3.4. Franciaország	34
3.5. Olaszország.	35
3.6. Szlovákia	35
3.7. Csehország	36
3.8. Lengyelország	37
3.9. Románia	38
4. Összefoglalás	39
Irodalomjegyzék.	41
III. fejezet: A sztrájk mint alapjog, a sztrájkszabályozás jogrendszerben való elhelyezkedése	44
1. Bevezetés.	44
2. A sztrájkjog helye az alapjog rendszerében	45
3. Magyarország	51
4. A vizsgált európai országok szabályozása	54
4.1. A sztrájk mint alapjog	54
4.2. A sztrájk jogalapja.	60
5. Összefoglalás	70
Irodalomjegyzék.	71
IV. fejezet: A sztrájk alanyai, célja és formái. A jogszerű sztrájkban való részvétel	74
1. A sztrájk alanyai	75
2. A sztrájk célja	78
3. A sztrájk formái	81
4. A jogszerű sztrájk hatása az abban részt vevő és attól tartózkodó munkavállalókra	92
5. Összefoglalás	100
Irodalomjegyzék.	101

V. fejezet: A sztrájkjog közsférában történő gyakorlásának korlátai és lehetőségei	103
1. Miért korlátozzuk a közsférában a munkabeszüntetés lehetőségét?	104
2. Az államigazgatási szerveknél szervezett sztrájk egyedi szabályozása	110
3. Központi sztrájkmegállapodások egyéb ágazatokban	113
4. A sztrájk elkerülésének lehetősége	115
5. Összefoglalás	119
Irodalomjegyzék.	120
VI. fejezet: A sztrájkot megelőző eljárások, a sztrájk korlátozása és tilalma	122
1. Bevezetés.	122
2. A sztrájkot megelőző eljárások	123
2.1. Az alapelvek.	123
2.2. Az előzetes egyeztetés	124
2.3. A közvetítői eljárás igénybevétele	127
2.4. A lehülési idő (cooling-off period)	129
2.5. A sztrájkról való előzetes szavazás (ballot)	130
2.6. A figyelmeztető sztrájk.	131
2.7. A sztrájk megkezdésére vonatkozó határozat és támogatottsága	132
3. A sztrájk jogszerű megkezdésére vonatkozó szabályok	134
4. A sztrájk korlátozása és tilalma	136
4.1. A békekötelem	137
4.2. Az arányosság elve	139
4.3. Sztrájk a közsférában	140
4.4. A még elégséges szolgáltatás	140
5. Összefoglalás	152
Irodalomjegyzék.	152
VII. fejezet: A jogellenes sztrájk és jogkövetkezményei, a munkáltatót érintő korlátozások	155
1. A sztrájk jogellenességének alkotmányos eredete	155
2. A sztrájk jogellenességének megállapítása.	157
3. Mi váltja ki a sztrájk jogellenességét?	159
4. Szolidaritási vagy szimpátiasztrájk	164
5. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei	165
5.1. Munkajogi felelősség.	166
5.2. Gazdasági szankciók.	168
5.3. Polgári jogi felelősség	169
5.4. Büntetőjogi felelősség és szabálysértések.	171
6. A sztrájkjal kapcsolatos felelősség korlátozása	172
Irodalomjegyzék.	173

Előszó

Magyarországon a szocialistának nevezett társadalompolitikai rendszer utolsó évében elkészült és hatályba lépett a nyugat-európai országokban mindenütt ismert munkaküzdelmet különböző formában és tartalommal szabályozó jogforrás, a sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. Ez a törvényi szabályozás többszöri módosításokkal ugyan, de ma is hatályban van. Összehasonlítva a nyugat-európai munkaharc-szabályozási jogforrásokkal, már akkor látszott, hogy a sztrájknak ez a magyar szabályozása egyfelől a munkaküzdelem intézményrendszerének csak egyik formáját fedi le, azonban azt is meglehetősen hézagos módon. Csak a munkamegtagadó munkások ez irányú tevékenysége szabályozásának jogszerű kereteit igyekszik meghatározni, amit az 1948 előtti polgári Magyarország munkavállalói „összebeszélésként” jellemzett. Nem szólt viszont ennek a korszaknak a magyar jogirodalma a munkáltatónak a munkavállalókat a tervbe vett sztrájk megghiúsítása, megelőzése érdekében a munkavégzéstől való elzárásáról, a *lock-out*-ról (*Aussperrung*), valamint a bojkottról és a blokádról. Érdeme a tanulmánykötetnek, különösen az első fejezetének, hogy ha csak marginálisan is, de a munkaküzdelemnek ez utóbbi két eszközével is foglalkozik.

Az pedig külön előnyére válik a tanulmánykötetnek, hogy kimutatja: már az ókori közel-keleti birodalmakban is megjelentek a munkát végzőknek a munkakörülményekkel és az alacsony munkadíjazással összefüggő munkabeszüntetései. Elég csak Egyiptomot és Asszíriát, valamint Babilont nézni, ahol a Tőkei Ferenc, Ágh Attila és a Polányi Károly által leírt földközösséget jellemző ázsiai termelési módra és palotagazdasági rendszerre alapozott termékbegyűjtési, tárolási, valamint redisztribúciós szétosztási módozat dominált. Mellette azonban a fáraói és a tirannoszi udvarnál, valamint a papság templomkörüli székhelyeinél kialakított használati eszközöket gyártó és élelmiszer-feldolgozó, valamint -értékesítő manufaktúrális nagyüzemekben és mezőgazdasági birtokokon elszemélytelenedett tömegmunkavégzés folyt alacsony munkabérért.¹ Egy papirusztekercsen ilyen kizsákmányolást ír le egy magánnagybirtok mezőgazdasági munkása, amelyet Dobrovics Aladár publikált az 1940-es években.² II. Ramszesz uralkodása idején ilyen okok miatt került sor munkabeszüntetésre Egyiptomban. Már itt látható, hogy munkaküzdelemre a nagy üzemekben került sor, ahol a munkaviszony elszemélytelenedik a tömegmunkavégzés következtében.

¹ Tőkei, 1971, 73–81. o., valamint 95. oldaltól; Ágh, 1973, 7. sz. melléklet; Polányi, 1976; Kuncz, 1922, 169. o.; ezeknek az elméleteknek az összefoglalását adja: Prugberger, 1978.

² Dobrovits, 1963.

A görögök familiáris kézműves műhelyei, üzletei és agrárgazdaságai meghitt légköre kizárta a munkaküzdelmet, a hajózási áruszállításnál pedig a veszélyközösség miatti kooperáció és biztosítás (rodoszi szerződés) tartotta távol az ilyen vállalkozások munkásait a munkaküzdelemtől.³ Ugyanakkor a Római Birodalom korai időszakában a plebejusoknak a patríciusokkal szembeni kivonulása a „Szent Hegyre”, későbbi időszakában pedig a túlméretezetté vált gabonaszállítások és a nagyüzemi tömeges rabszolgamunka vezetett a pergamoni felkeléshez és a két szicíliai és a Spartacus vezette rabszolgalázadáshoz, mely utóbbi az egész birodalmon keresztülvonult. Mindezek globális méretű, erőszakos, általános sztrájknak, munkaharcnak is felfoghatók.⁴ A feudális kor közjogiasodott hűbéri rendszere és a városi céhönkormányzat, valamint az egy-két tanulóval működő családi vállalkozási méretek nem kedveztek a munkaküzdelemnek. Ahogy azonban a kapitalizmus korai időszakában megkezdődött a tökekoncentráció és kezdtek kialakulni a manufakturális nagyüzemek, elindult a cégek közötti gazdasági harc, a cégeken belül pedig a munkáltató és a munkavállalók közötti munkaharc. A kötetben a gazdasági és a munkaharc egy kombinált formáját találjuk meg az 1768-as tenerészszttrájk formájában, amely azzal járt, hogy csatlakoztak a londoni kereskedők és kézművesek sztrájkjához, ha pontosak akarunk lenni, bojkottjához, és így egy hajó sem tudott a Temzén feljutni Londonba. Ez azonban csak egy kiragadott eset abból az igen sok sztrájkból, ami az Egyesült Királyságot jellemezte és jellemzi részben ma is. A kötet történeti kitekin-tésében feleleveníti a sztrájk etimológiai eredetét is: kitér rá, hogy a kifejezés az angol *strike* szóból ered, amit a német munkatudomány és munkajog sztrájkknak nevezett el.

Tovább görgetve ezt a fejtegetést, az angol munkajogtudomány dolgozta ki a sztrájk etikai jellegű magatartási szabályait az „Arany Formulában” (Golden Formula).⁵ Az Arany Formulát az Egyesült Királyságban 1676-ban tették közzé, amit legelőször Németország vett át és építette be a maga sztrájkrendtartásába.⁶ A „Golden Formula” szerint akkor van jogalapja a sztrájkknak, ha az összefügg a munkajogviszonnal, és a munkaszerződésben garantált munkavállalói jogok munkáltatói megsértése miatt robban ki. Meghatározza a sztrájk fogalmát, amely a munkamegtagadásban jelenik meg, és szabályozza a sztrájkkørséget, amelynek célja a sztrájk törés megakadályozása, vagyis az, hogy a munkáltató ne válthassa fel a sztrájkoló munkásokat máshonnan beállított munkavállalókkal. Az Arany Formula előírja, hogy a sztrájkknak erőszakmentesnek kell lennie, és nem okozhat kárt a munkáltató gépi eszközeiben és egyéb vagyontárgyaiban. A sztrájkban részt vevőkről szólva utal arra, hogy sztrájkot nemcsak szakszervezet, hanem a munkavállalók is közvetlenül szervezhetnek, és abban meghatározott keretek között olyanok is részt vehetnek, akik nem tartoznak ahhoz a céghez, ahol a sztrájkot szervezik és ahol folyik.⁷

3 Vö. Sarkady, 1970.

4 Ferenczy, Maróti és Hahn, 1998, 151–155. o., 170–174. o. és 191–196. o.

5 Jura Europae, 1971. III. 90.61. I.1.

6 Jura Europae, 1971. I. 10.61. I.1.

7 Ld. a 4. sz. lábjegyzetet.

Az Arany Formula értelmében a sztrájknak a munkavállalók munkavégzésével kapcsolatos körülményeivel összefüggésben kell állnia. Ebből következik, hogy ha a munkabeszüntetés nem a sztrájkoló munkaviszonyával, a belőle fakadó jogokkal és kötelezettségekkel függ össze, hanem azon túlmegy, akkor az átlendül a társadalmi élet szélesebb területeire és politikai természetűvé válik, vagyis jogellenes lesz. Ezért Franciaország kivételével⁸ – a Golden Formulára visszavezetve – minden európai állam tiltja a politikai sztrájkot. A sztrájknak ezenkívül okszerűnek és indokoltnak, valamint arányosnak kell lennie. Nem okszerű a sztrájk, ha a munkaviszony tartalmát érintő olyan igénnyel összefüggésben kívánják a szervezők megtartani, amelynek teljesítésére a munkáltató készséget mutat. Ezen túlmenően a sztrájknak arányosnak kell lennie, ami azt jelenti, hogy a munkabeszüntetésből származó kár nem állna arányban azzal az előnnyel, amelyet a sztrájkoló munkavállalók el akarnak érni. Ez az arányossági kritérium a legtöbb esetben a sztrájk szervezésekor és megkezdésekor fennáll. Azonban sokszor az indulatok felkorbácsolódásának hatására a sztrájk elfajul, és nagyobb károkat okoz a munkáltatónak, mint amilyen előnyöket a sztrájkolóknak. Így előfordul, hogy egy jogszerűnek és arányosnak induló sztrájk aránytalanná és nagy károkat okozóvá, emiatt jogszerűtlenné válik. A magyar sztrájkszabályozás ezekre a kérdésekre sajnos nem tér ki, de kitér az előzetes egyeztetési eljárásra.⁹

Az Arany Formula javasolja, hogy a sztrájkot előzze meg egyeztető tárgyalás, de lehetőséget ad e nélkül is a sztrájk megtartására. Az európai államok jelentős része azonban a sztrájk megkezdését előzetes tárgyaláshoz köti a megegyezés és a sztrájk megelőzése érdekében. Erre szolgál a lehülési idő, amely meghatározott időtartamot ír elő, hogy az egymással vitatkozó felek a tárgyalódelegációjukat összeállítsák, majd pedig egy hosszabb időtartamot a tárgyalások lefolytatására, és csak akkor kezdődhet a sztrájk, ha ez az idő megegyezés nélkül telik le. Magyarországon ez a lehülési idő tizenkét nap, amelyből öt nap az egymással tárgyaló felek kijelölésére, hét nap pedig a vitatkozó felek egymás közötti tárgyalására szolgál. A magyar megoldáshoz hasonlóan néhány állam általános sztrájk esetére a delegáció kijelölésére szolgáló időt még további öt nappal meghosszabbítja. Általános vagy teljes a sztrájk akkor, ha országos méretben egy egész ágazatot vagy alágazatot érint. Ilyen volt az 1968-as – diáklázadásnak indult –, országos méretűvé vált munkaleállás, és ilyen lenne pl. az, ha a vasúti közlekedés mellett leállna a távolsági busz közlekedés, valamint a városokon belüli tömegközlekedés.

Ezzel összefüggésben szólni kell a figyelmeztető sztrájkról is, amelyre a tárgyalások időszakában kerül sor annak érdekében, hogy nagyobb nyomatókat adjon a sztrájkoló elszántságának követeléseik kitartása mellett, másrésről a szolidaritási sztrájkról is.

Ami a figyelmeztető sztrájkot illeti, arra egyszer kerülhet sor, amelynek legfeljebb néhány órás időtartamát az egyes államok maguk határozzák meg sztrájkrendtartásukban, sztrájk-

8 *Jura Europae*, 1971. I. 30.60., valamint VII. 30.61. I. A. & C.

9 Prugberger és Kenderes, 2011, 11–12. o.

szabályzatukban. A magyar Sztrájk törvény egyszeri kétórás figyelmeztető sztrájkot enged. Ezzel kapcsolatosan a magyar bírói gyakorlat elé került egy jogeset az ezredfordulón. 1999 decemberében a karácsonyt megelőző héten tárgyalt a három magyar vasúti szakszervezet a MÁV vezetőségével a 2000. évi kollektív szerződésről, amelyen a három vasúti szakszervezet, a Mozdonyvezetők Alternatív Szakszervezete, a LIGA Vasúti Szakszervezete, valamint a Vasutasok Általános Szakszervezete nem tudtak megállapodni a MÁV vezetésével a következő évi bértarifákról. Emiatt a karácsonyt megelőző héten mind a három szakszervezet egymást követő napokon külön-külön 2-2 óra terjedelmű figyelmeztető sztrájkot tartott. Emiatt a MÁV a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz fordult, amely a peren kívüli eljárás során hozott ítéletével megállapította, hogy a MÁV keresete alapos, mivel mind a három szakszervezet ugyanazon igénnyel egy munkáltató szervezettel szemben lépett fel, egyirányú nyomásgyakorlásként. Az ügy felülvizsgálati eljárás keretében a Legfelsőbb Bíróság elé került, amely jogerős ítéletével kimondta, hogy egy munkáltatóval szembeni nyomásgyakorlásként – akkor is, ha abban több szakszervezet vesz részt –, csak egy figyelmeztető sztrájk alkalmazása jogszerű.¹⁰ Tovább fűzve a gondolatot eme ügygel kapcsolatban: vajon milyen álláspontra helyezkedne a bírói gyakorlat abban az esetben, ha az előbb említett általános, illetve teljes sztrájkra kerülne sor, ahol több munkáltató ellen irányul több szakszervezet részéről a munkaküzdelem? Ebben a kérdésben megítélésem szerint a munkáltatók száma a döntő akkor is, ha velük szemben egységes fellépés van. Ilyenkor indokolt mindegyik munkáltatót külön-külön figyelmeztetni a tárgyalások megkezdése előtt.

A szolidaritási sztrájk azt jelenti, hogy a sztrájkoló cég munkavállalóinak munkabeszüntetésével egyetért egy vagy több másik cég munkakollektívája, és szolidaritásból nem a saját érdekeinek érvényesítéséért, hanem azon munkások érdekérvényesítési sikeréért lépnek fel, amelyik a munkáltatójával közvetlen munkaküzdelmet vív. A szolidaritási sztrájk, ha több cég folytatja, könnyen láncolatossá válva általános sztrájkká szélesedhet. Ezért az egyes államok az alkalmazását korlátozhatják, és ezt megteszi a Golden Formula is. Minderre a sztrájk szervezésére és szereplőire vonatkozó fejtegetéseimben térek ki.

Az Arany Formula kitér a sztrájk szervezésére és a szereplőire is. A sztrájkban nemcsak a sztrájkot szervező szakszervezet(ek) és szövetsége(ik) tagjai, hanem ezektől független más szakszervezeti tagok, sőt nem szakszervezeti tagok is részt vehetnek, és a sztrájkot maguk a munkavállalók a szakszervezetektől függetlenül is megszervezhetik. A munkavállalók által a szakszervezetek közreműködése nélkül megszervezett sztrájk az Egyesült Királyságban nem minősül vadsztrájknak, holott a legtöbb állam a szakszervezetek közreműködése nélkül megszervezésre és lebonyolításra kerülő sztrájkot annak minősíti. Az Egyesült Királysághoz hasonlóan nem követeli meg a szakszervezeti sztrájkszervezést és a sztrájkban való részvételt a magyar Sztrájk törvény és az olasz sztrájkjog. Utóbbiról e kötet egyik tanulmánya

¹⁰ Prugberger, 2000, 19–28. o.

említést is tesz.¹¹ Ugyanakkor a magyar Sztrájk törvény a szolidaritási sztrájk megszervezését szakszervezethez köti. A tanulmányok némelyikében szó esik az üzemi tanács sztrájkban való részvételének kérdéséről. Több nyugat-európai ország lehetőséget ad erre, ugyanakkor az európai államok egy része tiltja a sztrájkban való részvételét, miként a magyar sztrájkszabályozás is. A nyugat-európai államokban e kérdésben megoszlanak a vélemények és a normatív előírások a tiltás és az engedélyezés körül.

Miután a svéd Volvo autógyárat megvette egy amerikai cég, a megvásárlást követően rövid időn belül fel akarta számolni a Volvo európai üzemeit, amivel jelentős mértékű munkanélküliséget teremtett volna Európában. A Volvo európai szakszervezetei az állásukban veszélyeztetett munkavállalók és az európai gyáregységek üzemi tanácsai felszólítása ellenére sem voltak hajlandók sztrájkot szervezni, ezért az európai gyáregységek üzemi tanácsai hirdették meg az általános sztrájkfelhívást, amire az amerikai konszern meghátrált és letett az európai üzemeinek a bezárásáról.¹² Nyilván e döntésbe belejátszott az amerikai cég részéről az is, hogy az Egyesült Királyság nem ismeri az üzemi tanács intézményét, és ezért a Golden Formula sem szól róla. A Volvót megvásárló amerikai autógyár ennél fogva nem tudott mit kezdeni az európai egységeinek egymással szövetségbe lépett üzemi tanácsai ellenállásával.

Ezzel összefüggésben azonban érdemes megemlíteni, hogy a magyar Sztrájk törvény és mind az 1992. évi korábbi, mind pedig a 2012. évi új munka törvénykönyv kifejezetten tiltja az üzemi tanácsnak a sztrájkban való részvételét és a sztrájk szervezésében való közreműködését, ami nyilván abból adódott, hogy a magyar munkajog kodifikátorai a német megoldást vették alapul. Ez viszont a Magyarországon letelepedett külföldi cégeknek jól jött, mivel többnyire arra törekedtek, hogy az általuk a privatizálás során megvásárolt magyar vállalatoknál és az általuk Magyarországon alapított cégekben ne működjenek szakszervezetek, amelyek hajlamosak lennének sztrájkot szervezni, az üzemi tanács pedig – a lengyelországi megoldással ellentétben – szakszervezet hiányában ne vehessen át sztrájkszervezési feladatot.¹³ A helyes megoldás az lenne, ha Magyarországon is adott lenne az a lehetőség, hogy más államokhoz hasonlóan az üzemi tanácsnak is lenne a saját üzemében sztrájkkezdésmegnyelési és -szervezési joga. Ezt a jogot arra az esetre volna szükséges biztosítani, ha annál a vállalatnál, ahová az üzem tartozik, nem lenne szakszervezet, vagy ha a cégnél működő egy vagy több szakszervezet egyike sem lenne hajlandó az üzemi dolgozók kívánságára sztrájkot szervezni. A munkavállalók érdeke megkívánná, hogy ilyen helyzetben a sztrájk szervezésének joga megillesse a saját üzemét illetően az üzemi tanácsot. Egyébként még az 1992. évi Mt. idején elindult ilyen irányban egy kedvező folyamat, amikor a törvény egyik módosítása során átmeneti időszakra lehetővé vált, hogy szakszervezet hiányában az üzemi megállá-

11 Jura Europae, 1971, II. 40.61. I. Kap. 3. Absn.

12 A Frankfurter Allgemeine Zeitung 2002. júniusi tudósítása alapján.

13 Prugberger és Sezebehelyi, 1996.

podás kollektív szerződést helyettesíthet.¹⁴ Sajnos ez az előírás átmenetinek bizonyult, mivel ugyanennek a törvénynek egy későbbi módosítása hatályon kívül helyezte, amin a 2012. évi új Mt. nem változtatott, holott ez tovább vihető lett volna a szakszervezet hiányában fennálló üzemi tanácsi sztrájkszervezési lehetőségre. Ez viszont a munkáltatóknak nem állott érdekében, és egy ilyen tendenciától való félelmükben visszaállították a módosítás előtti helyzetet. Áttételesen közrejátszhatott e visszarendeződésben az a már fentebb kielemezett helyzet, hogy az Arany Formulában egy szó sem esik az üzemi tanácsról.

Szó esik viszont a direkt és az indirekt sztrájkokról, amely utóbbit a Formula kategorikusan elvet: így például nem lehetséges a termelő-feldolgozó vállalathoz történő nyersanyag-beszállító és készterméket kiszállító fuvarozó cégeknek az arra irányuló sztrájkja, amely elősegítené a feldolgozó vállalatnál folyó sztrájk sikeres kimenetelét. Az Arany Formula lényegében ezzel a szolidaritási sztrájkot fogalmazza meg, amellyel szemben foglal állást. Ezen az alapon tiltja mind az Egyesült Királyság, mind pedig az USA a beszállító és kiszállító vállalatok szolidaritási sztrájkjogát, meghatározva, hogy az ott dolgozók csak a saját érdekeik érvényesítése céljából és csak a saját munkáltatójukkal szemben folytathatnak direkt jellegű sztrájkot, munkabeszüntetést. Ezt az álláspontot vallja az angolszász jogrendszerhez tartozó államok szinte mindegyike.¹⁵ A kontinentális jogrendszerhez tartozó országok túlnyomó többsége ezen a téren toleránsabb. Lehetőséget ad a szolidaritási sztrájkra, azonban megszervezését szakszervezeti szervezéshez köti. Ezt magam is helyeslem, mivel – miként fentebb már jeleztem – a szolidaritási sztrájk adott esetben jelentős mértékben kiszélesedhet és általános sztrájkká terebélyesedhet, amit az Arany Formula „teljes sztrájkknak” elnevezve kezel. Esetleg itt korlátoznám az üzemi tanács szakszervezet hiányában fennálló szubszidiárius sztrájkszervezési jogosítványát, aminek megadását szintén fentebb már *de lege ferenda* jelleggel felvetettem.

A gyorsan romló, valamint mérgező és más formában károsan kisugárzó alapanyagok és feldolgozásra szánt veszélyes hulladékok beszállítóinál indokolt a szolidaritási sztrájk megtiltása, és ugyanígy a veszélyes és emiatt az emberre, állatra, valamint a növényzetre káros feldolgozott termékeket kiszállító fuvarozó cégek esetében is. Ezért a gyorsan romló feldolgozandó nyersanyagok – mint amilyen a tökehús, a nyersbőr, a mérgező kisugárzású vegyi anyagok és a veszélyes hulladékok – esetében indokolt megtiltani vagy korlátozni a sztrájkot, és ezekben az esetekben, ha feldolgozásra került termék is romlandó, pl. élelmiszer, vagy káros kisugárzású, a kiszállító cégek esetében is indokolt a szolidaritási sztrájk jogszabályi tiltása vagy korlátozása a veszélyesség fokától függően. Az ilyen jellegű anyagok feldolgozása esetén a feldolgozó vállalatnál, valamint az olyan termék-előállító vállalatoknál, ahol a technológia megköveteli, szinte mindenütt előírás az ún. „görgető sztrájk” alkalmazása, ami azt jelenti, hogy csak előremenetben lehet a sztrájkot alkalmazni. Ennek alapulvételével a még

¹⁴ Prugberger, 1999, 11–13. o.

¹⁵ Jura Europae, 1971. III. 90. 61. I. 3.; Weiss, 1997, 174–175. o.; Rézler, 1996; Rézler, 1997, 275–281. o.

beszállított romlandó vagy veszélyes anyagokat fel kell dolgozni, és a feldolgozás során egymást követő fázisok csak a rájuk vonatkozó munkák elvégzését követően állhatnak le. Vagyis az egymást követő munkafázisok befejezésével párhuzamosan gördülhet a sztrájk, visszafelé azonban nem.

A szolidaritási sztrájkokkal kapcsolatosan indokolt még megjegyezni, hogy Magyarországhoz hasonlóan a legtöbb állam nyitva hagyja azt a kérdést, hogy a szolidaritási sztrájk esetében szükséges, hogy a szolidaritás sztrájkjal történő kinyilvánítására készülő cég munkavállalóinak, illetve a szervező egy vagy több szakszervezetnek kell-e a saját munkavállalóikkal tárgyalni és betartani a lehülési időt. Álláspontom szerint a sztrájkszabályzat a tárgyaló delegáció kijelöléséről szóló része vonatkozik a szolidaritási sztrájkra is. Azért is indokolt az ilyen kiterjesztő jogértelmezés, mert a szolidaritásukat kifejezni akaró munkavállalókkal dolgozó munkáltató ilyen esetben segítő jelleggel közre tud működni tanácsaival a direkt sztrájkot elszenvedő munkáltató felé, és könnyen előfordulhat, hogy ezáltal a direkt sztrájk is elkerülhetővé válhat. Ugyancsak ilyen szempontból látom indokoltnak, hogy a szolidaritási sztrájkra készülő cég munkavállalóit képviselő szolidaritási sztrájkokról tárgyaló szakszervezetek egy alkalommal a tárgyalások ideje alatt figyelmeztető sztrájkot alkalmazhassanak, ha viszont több cég munkavállalóit képviselő szakszervezet egymástól függetlenül szervez szolidaritási sztrájkot, az általános sztrájkhoz hasonlóan valamennyi jogosult egymástól függetlenül az egyszeri figyelmeztető sztrájk alkalmazására.

Az Arany Formula erőssége viszont annak előírása, hogy mind a sztrájkórség (sztrájkposzt) magatartásának, mind a sztrájk lefolytatásának erőszakmentesnek kell lennie. Tilos az üzemfoglalás, az ülősztrájk azonban megengedett. Összhangban a sztrájk megengedett kereteinek átlépésével, a jogszerűtlen, valamint a vagyoni kárt és testi sérülést okozó sztrájkjal szemben megengedi a Formula a munkáltatónak az ilyen módon sztrájkolókkal szemben a munkahelyről való eltávolításukat, és a munkából való kizárásukat alkalmazza, ha kell, karhatalom igénybevételével. A Formula tehát lehetővé teszi az erőszakos és jogszerűtlen sztrájkjal szemben a *lock-out* alkalmazását. Mindezzel összefüggésben az Arany Formula foglalkozik a sztrájkolók büntetőjogi és kártérítési felelősségével, amely utóbbi kiterjed a résztvevőkre, szervezőkre és a szervező szakszervezetekre egyaránt.

A nyílt és kemény küzdelmeket felmutató sztrájk ellentétele a munkalassítással zajló rejtett, látens sztrájk, amit a német sztrájkjog *Bummelstreik*nek nevez. Megítélésem szerint ez nem is nevezhető sztrájknak, inkább csak bojkottnak, mivel ebben az esetben a munkáltatóval való szembenállás rejtett módon nyilvánul meg. Ugyanis a sztrájkjal szembeni formális követelmények hiányoznak. Legfeljebb abban az esetben beszélhetünk a munkalassítás esetében sztrájkról, ha a szervezők előre bejelentik a munkáltatónak nemtetszésüket, és emiatt munkalassításra térnek át. Ez esetben a sztrájkra vonatkozó valamennyi előírást alkalmazni kell. Egyébként a munkalassítás a munkáltatóval szemben csak akkor lehet hatékony, ha a munkavállalók időbérben és nem teljesítménybérben dolgoznak. Ha ugyanis a fizetésük összege a munkateljesítményükhöz igazodik, a munkalassítás a fizetések csökkenése miatt

a munkavállalók hátrányára jelenik meg. Ilyen esetben a bércsökkenés ténye vezetne a munkalassítással összefüggő elégedetlenséggel együtt a nyílt munkaküzdelemhez, a sztrájkhoz.

Szó esik az Arany Formulában arról is, hogy a sztrájk befejezése vagy kifulladásá után, ha a sztrájkoló munkavállalók újbóli munkába állítására kerül sor, kiket kell vagy tanácsos visszavenni és kiket nem a sztrájkban megnyilvánult magatartásuk értékelése szerint. Ez egy igen lényeges szempont valamennyi sztrájkoló munkavállaló és a szervezésben részt vevő szakszervezetek számára. Ezért is a legtöbb kollektív szerződés Nyugat-Európában ún. „újból beállítási” záradékot tartalmaz, amely ezt a kérdést sztrájk esetére rendezi.¹⁶

Az Arany Formula a sztrájkon kívül érinti a kizárást és a bojkottot is, azonban csak marginálisan. Emiatt a német sztrájkrendtartás a bojkottról nem beszél, és a kizárást is csak anynyiban említi, hogy a munkáltató ellenlépésként a sztrájkkal szemben kizárást alkalmazhat. Azt azonban figyelmen kívül hagyja, hogy az Arany Formula utal arra, hogy a munkavállalói oldal a gyengébb fél, és ezt a tényt a munkaküzdelemnél indokolt figyelembe venni. Ennélfogva a német sztrájkrendtartás nemcsak a jogellenes és tilos, valamint az ún. „támadó” sztrájk esetében engedi meg a kizárás alkalmazását, hanem a „védekező” sztrájk esetében is. Ennek alapul vételével a német sztrájkrendtartás lehetőséget ad az ún. „támadó” kizárás alkalmazására is, holott az európai államok többsége abból az elvből kiindulva, hogy a munkavállalói oldal a gyengébb fél, kifejezetten kimondja, hogy kizárás csak védekező jelleggel, a jogszerűtlen, vagyis a tilos és a nem megengedett sztrájkkal szemben alkalmazható, sőt Portugáliában még ezekben az esetekben sem.¹⁷

Kérdés már most, hogy mikor áll fenn támadó és védekező sztrájk és kizárás, valamint a sztrájk és a *lock-out* milyen esetekben tilos és jogszerűtlen. Támadó a sztrájk, ha a munkavállalói oldal béremelést követel, ezt a munkáltatói oldal megtagadja, és emiatt tör ki a sztrájk. Védekező viszont akkor, ha a munkáltató a régi bér összegének meghagyása mellett a munkanormát felemeli, és emiatt tiltakozásként szerveződik meg a sztrájk. Támadó a *lock-out*, ha a munkáltató a megengedett és jogszerű sztrájk elleni intézkedésként, mintegy a sztrájk megelőzésekképpen, zárja le az üzemet, és nem engedi a munkavállalókat a munkahelyükre. Védekező viszont akkor, ha munkavállalói oldal tilos vagy jogszerűtlen, valamint jogellenesen folytatott sztrájk elleni fellépésként nem engedi a munkavállalókat dolgozni. Tipikusan ilyen eset, ha az üzemi dolgozók nemcsak ülősztrájkot folytatnak a munkahelyükön, hanem a gépeket is rongálják, vagy pedig ha az irodákat is elfoglalják, és megbénítják az irodai alkalmazottak munkavégzését. Ilyen esetekben jogszerűen jár el a munkáltató, ha a jogellenesen irodai helyiségekbe vagy műhelyekbe erőszakosan behatoló és rongáló sztrájkolókat karhatalom igénybevételével távolíttatja el, majd pedig lezárja az üzemet. Erre még a portugál jog is lehetőséget ad, joggal való visszaélés címén.¹⁸

16 Jura Europae, 1971, 90.60. 1.

17 Pinto, 1977, Part. II. Chpt. § 5.

18 Ld. az előbbi lábjegyzetet.

A joggal való visszaélés a kizárás németországi, ausztriai és magyarországi alkalmazásának megítélésénél is előtérbe került. Németországban az 1980-as évek második felében reformbizottság alakult a sztrájkrendtartás megreformálására, amely a többi nyugat-európai államhoz hasonlóan előírta volna, hogy kizárást csak jogellenes sztrájkjal szemben lehet gyakorolni. A jogellenesség fogalmát az elaborátum szerint tágan kell értelmezni, amibe a tilos, a jogellenesen, az előzetes tárgyalások és a szakszervezetek mellőzésével megindított, erőszakba, valamint kártevésbe torkolló sztrájk is beletartozik. A reformbizottsági javaslat elkészült és publikálásra került, jogszabály azonban máig sem lett belőle. A javaslat lekerült a jogalkotási napirendről.¹⁹ Ennélfogva Németországban a nyugat-európai államok többségével szemben ma is alkalmazható a támadó kizárás, aminek a munkaügyi bírói gyakorlat értelmében a joggal való visszaélés szabálya, a sikán tilalom állíthat fel korlátokat.²⁰ A németországihoz hasonló a helyzet Magyarországon is, ahol az 1989. évi VII. tv., vagyis a Sztrájk-törvény a többszöri módosítások és kiegészítések ellenére máig sem szabályozza a kizárást, amit pedig a jog nem tilt, azt megengedettnek kell tekinteni. Itt is a joggal való visszaéléssel lehet csak elejét venni a támadó *lock-out*nak. Ez eddig csak a jogirodalomban merült fel, mivel Magyarországon tudomásom szerint kizárás miatt még bírósághoz fordulásra nem került sor. Ezért e téren még nincs bírósági kadencia.²¹ Az osztrák munkaharc jogintézménye tételes jogi előírás hiányában lényegében az Arany Formulán (*Golden Formel*) nyugszik. Elvileg szintén nemcsak az ún. „defenzív” kizárás (*Defensivaussperrung*) megengedett, hanem a támadó (*Offensivaussperrung*) is. Strasser szerint azonban a támadó kizárást csak ritkán alkalmazzák, főleg nagyfokú gazdasági recesszió esetében annak megelőzésére, hogy egy helyi sztrájk kialakulás ne válhasson általános sztrájkká.²² E lekorlátozásból és Tomandel álláspontjából is az tűnik ki, hogy bár az *Offenzivaussperrung* megengedett, de azt csak igen indokolt esetben szabad alkalmazni, visszaélésszerűen azonban nem.²³

A sztrájk esetében egy igen lényeges kérdés az „elégészes szolgáltatás” biztosításának mikéntje. Ezen igen sok múlik. Néhány európai ország az elégészes szolgáltatás kötelezettségéről egyáltalán nem rendelkezik. Így Franciaország és Olaszország sem. Ennek következtében Franciaországban, ha a taxisok vagy a városi közforgalmú közlekedés dolgozói sztrájkolnak, teljesen leáll a forgalom, és ugyanez a helyzet a vasút esetében is. Ugyanez volt a helyzet 1968-ban, amikor a francia diáklázadásból az egész országra kiterjedt általános sztrájk alakult ki, emiatt a gyárakban leállt a termelés, és teljesen megbénult a gazdasági élet. Elégészes szolgáltatás kikötésének hiányában drasztikus megoldásként Charles de Gaulle, Franciaország akkori köztársasági elnöke, mint a hadsereg főparancsnoka kiadta a parancsot az ország valamennyi katonai körzeti parancsnokságnak, hogy behívó parancsral

19 Autorenkollektiv, 1998.

20 Prugberger és Tatár, 1994, 117–118. o. (Tatár Irén felvetése).

21 Az 1993. évtől kezdődően a Bírósági Határozatokban ilyen ügyről szóló döntés nem fellelhető.

22 Straser, 1984.

23 Tomandel, 1963.

hívják be katonának a sztrájkoló munkásokat, és így, mint katonák, előljárói parancsra köteleseké váltak felvenni a munkát.²⁴ Olaszországban, ahol ugyancsak nincsen előírva sztrájk esetére a kötelező elégséges szolgáltatás biztosítása, hasonló az eljárás. Nápolyban és több dél-olaszországi városban több esetben előfordult, hogy a városi kommunális és köztisztasági szolgálat dolgozói sztrájkba léptek, és emiatt több hetes szemet gyűlt fel, amely már járvány kialakulásával fenyegetett. Ezeknél az eseteknél is a katonai behívás vetett véget a kritikus helyzetnek.²⁵ Németországban, amíg nem volt kötelező elégséges szolgáltatás biztosítására vonatkozó előírás, addig megoldásképpen azokban a munkakörökben, ahol széleskörűen blokkolni lehetett sztrájkokkal a társadalmi-gazdasági működést, még ha a munkakör fizikai jellegű is volt, az ilyen munkakörökben dolgozókat hivatalnoknak minősítették. Hivatalnok ugyanis Németországban nem sztrájkolhat, miként Franciaországban és Olaszországban sem. Ekként minősítették a német *Reichsbahn*, későbbi *Bundesbahn* mozdonyvezetőit hivatalnokoknak, noha köztudott, hogy a gőzmozdonyok vezetése, vagyis a mozdonyvezetői munkakör kemény fizikai munka volt.²⁶

Ami Magyarországot illeti, az 1997. évi, ma is hatályos Sztrájk törvény értelmében a lakosságot érintő alapvető tevékenységet végző munkáltatók esetében a sztrájk megkezdése előtt meg kell állapodni az elégséges szolgáltatásban az ellenérdekű feleknek. Ha ez nem sikerült, akkor a sztrájk szervező egy vagy több szakszervezetnek, szakszervezeti szerveződés hiányában pedig a sztrájkot szervező munkavállalóknak haladéktalanul a bírósághoz kell fordulniuk, hogy a bíróság szoros határidőn belül tárgyaláson kívül meghozásra kerülő döntésével megállapítsa az elégséges szolgáltatás mértékét azoknál a gazdasági ágazatoknál, ahol ezt jogszabály előírja. A Sztrájk törvénynek a 2000. évi CLXXVIII. törvénnyel történt módosítása a törvénynek az ide vonatkozó eredeti szövegét azzal egészítette ki, hogy nem lehet a sztrájkot elkezdeni addig, amíg a felek az egészséges szolgáltatásban meg nem állapodnak, vagy amíg ez ügyben meghozott bírósági döntés jogerőssé nem válik. E kiegészítő módosítás a sztrájk megkezdésének a Sztrájk törvényben meghatározott tárgyalási idő letelését követő késleltetését szolgálja, mivel a jogorvoslatokkal együtt a döntés jogerőssé válása hetekig elhúzódhat, és addig a sztrájk lehülés következtében okafogyottá válhat. Ugyanakkor már a törvénymódosítás előtt is igyekezett a bírói gyakorlat az elégséges szolgáltatási vitákban történő döntést elhárítani magától, és csak a legvégső esetben szakértők megkérdezése után döntött, ha nem tudott egyezséget kiprovokálni a felekből. Látva a bíróságok hezitálását és eme kérdésben fennálló döntésképtelenségét és lassúságát, az lenne a helyes, ha az elégséges szolgáltatás a leglényegesebb lakossági szolgáltatásokra, mint amilyen a mezőgazdaság,

24 A XX. század krónikája. Officina Nova Kiadó, 1968. és 1971. évek.

25 A francia megoldáshoz viszonyítva azzal a különbséggel, hogy ott Nápolyban ilyenkor a katonaságot mozgósítják és a hadsereg gondoskodik a felgyülemlett szemet elszállításáról. Korabeli újsághírközlés alapján.

26 Információ Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Rolf Birktól, a Trieri Egyetem Európai Munkajogi és Munkaügyi Intézetének igazgatójától, akinek édesapja mozdonyvezető volt a Német Birodalmi Vasútnál hivatalnokként besorolással.

az élelmiszer-feldolgozás, a közforgalmú közlekedés, a köztisztaság és a közegészségügy, valamint a sürgősségi betegellátásra koncentrálna. Ha pedig ezeken a területeken sztrájk következtében munkabeszüntetés alakulna ki, és az elégséges szolgáltatásban nem tudnának a felek megállapodni, kötelesek lennének haladéktalanul a területileg illetékes munkaügyi hivatalhoz fordulni. A területileg illetékes munkaügyi hivatal minden egyes szakmai ágna megfelelő, szakmában jártas pártatlan elnök-bírák és a munkavállalói, valamint a munkáltatói oldalt képviselő oldal-bírák névsorával rendelkezne, amelyet a szakma szakszervezetei és munkáltatói javaslatára a hivatal állítana össze, és ebből a felek által közös egyetértéssel kiválasztott elnök-bíró és a mindegyik fél által a maga oldaláról kiválasztott oldal-bíróból felálló döntőbizottság hozna végérvényes döntést az elégséges szolgáltatásról.²⁷

Nem lehet eléggé hangsúlyozni az elégséges szolgáltatás fontosságát osztársadalmi szempontból. A munkáltatói és a munkavállalói oldal vitája és munkaküzdeme, ha munkabeszüntetéssel jár, kihat a társadalom széles rétegeire, a lakossági életszükségletekre, és közvetve a lakossági szükségletkielégítésre visszairányuló termelési és kereskedelmi vállalkozások igényeinek a kielégítésére, a lakossági fogyasztói ellátásra. Ez pedig, ha a munka világának a keretein kívülre kiszélesedik, könnyen bojkottá, sőt eldurvulva blokáddá is válhat. Ezért a bevezetőben érdemes e két intézménnyel is röviden foglalkozni az összefüggések láttatása kedvéért, jöllehet jelen kötet az egyes országok sztrájkszabályainak az összehasonlítására, vagyis nem horizontális (felületi), hanem vertikális (mélységi) összehasonlítására koncentrálni.

A bojkott a munkaküzdelemnek egy informális, jogilag nem szabályozott formája. A francia jogirodalom kivételével a nyugat-európai tankönyvek és komparatív leírások a sztrájkhoz és a kizáráshoz viszonyítva marginálisan és kis terjedelemben, vagy nem is foglalkoznak vele.²⁸ Ennek oka, hogy a sztrájkhoz és a kizáráshoz viszonyítva a bojkottra nemigen szokott sor kerülni. A magyar munkajogi irodalomban Prugbergeren és szerzőtársain kívül²⁹ a munkaküzdelemnek ezzel a formájával senki nem foglalkozott, és az 1987. évi Sztrájk törvény sem szól róla, miként a kizárásról sem, pedig bizonyos helyzetekben komoly társadalmi zavarokat, problémákat idézhet elő.

Bojkott bekövetkezhet munkahelyen belül, és azon kívül is. Munkahelyen belül akkor áll fent, amikor a munkavállalók a munkakollektívából valakit ki akarnak közösíteni, és ennek a munkáltató ellenáll, vagy pedig a munkáltató akar felvenni valakit, és ez ellen tiltakozik a kollektíva. Mindkét esetben munkabeszüntetés vagy lassítás áll elő, de a sztrájknak nem állnak fent a már bemutatott előfeltételei. Tipikusan ilyen volt, amikor Herbert von Karajan, mint a Berlieni Filharmonikus Zenekar vezető karmestere, egy fuvolás művésznőt be akart állítani a zenekarba, ami ellen a zenekar tagjai tiltakoztak azon az alapon, hogy a zenekar hagyományosan férfi zenészekből áll. Karajannak kellett visszakoznia, mert féltette az ál-

27 Prugberger és Kenderes, 2011, 14–15. o.

28 Zöllner, Loriz és Hergenröder, 2008, 419. o.; Strasser, 1984, 142–143. o.

29 Prugberger, 1992, 118–121. és 128–129. o.; Prugberger, 1997, 201. és 222. o.; Prugberger, 2006. 170. o.; Prugberger és Kenderes, 23. jegyzet; Prugberger és Nádas, 2015, 172. o.

lását. Hogy ilyen ne fordulhasson elő, és a munkabéke fennmaradjon az üzemen/vállalaton belül, az Egyesült Királyságban *gentelman's agreement*ként kialakult gyakorlat, hogy minden elbocsátási és felvételi szándékot a munkáltató előzetesen megtárgyal a munkakollektívával, és a döntésnél annak álláspontját figyelembe veszi. A bojkott és a sztrájk határát súrolja pl. az a helyzet, amely Gyurcsány Ferenc miniszterelnökségének utolsó évében, 2007-ben a Budapesti Közlekedési Vállalatnál (BKV) fordult elő, ahol munkakezdés előtt az autóbusszofőrök észrevették, hogy a nekik a forgalomba kimenetelre kijelölt buszok fékje nem fog jól és a kerekek gumibroncsának recéi erősen kopottak. A hóolvadás miatt erősen csúszós útviszonyokra való tekintettel nem voltak hajlandók e buszokkal az erős fővárosi forgalomba kimenni. Ez olaszországi viszonyok között sztrájknak is minősülhet, ahol a sztrájknak nincsenek kötött előírásai. Azokban az országokban, ahol a sztrájk elkezdésének és lebonyolításának kötött előírásai vannak, az ilyen és hasonló helyzet bojkottnak minősül.

Nagyobb horderejű az olyan bojkott, amely egy vagy több foglalkozási, vállalkozási vagy gazdasági ágazaton belül a munkaviszonyokon és a munkavállalókon túlmenően jelenik meg a szolgáltatások és a lakossági ellátások leállításának formájában, amelyre legtöbbször területi szinten egy-egy településen vagy körzeten belül jelenik meg, amikor bizonyos vállalkozások, többnyire kisvállalatok, kiskereskedések vagy vendéglők nem nyitnak ki, mert valamilyen helyhatósági intézkedés miatt tiltakoznak. Ha az ilyen jelenség nagyobb területet, több települést vagy országosan egy vagy több gazdasági ágazatot, foglalkozást érint, akkor ez már általános, országos leállításba mehet át, amelyhez szolidaritási jelleggel – a sztrájkhoz hasonlóan – más foglalkozási és/vagy vállalkozási ágazatok is csatlakozhatnak. Ilyen volt 1990 őszén a benzináremelés miatt a – kormánybuktatási célzatú, országos kihatású – taxisblokádnak, amely egyszerre bojkott is volt, mert a taxisok minden személyszállítási szolgáltatást megtagadtak, ugyanakkor bojkott is volt, mert az egész országban lezárták valamennyi közforgalmi közlekedési közutat, lebénítva az egész országban a közlekedést. Ez utóbbi miatt ez blokádnak is volt. Ilyen blokádnak minősíthető a francia sárgamellényesek eddig több ízben, a francia nagyvárosokban és Párizsban megtartott demonstrációja, amelynek során a közlekedés meggátlása érdekében erőszakosan lezárták az utcákat. Általában a demonstrációknak politikai színezetük is van, mivel legtöbbször nem tetsző gazdaságpolitikai intézkedések miatt tör ki. Ilyenként értékelhetők az 1968-as diáklázadásból elindult, már tárgyalt franciaországi általános sztrájk – sztrájkjogi szempontból erőszakossága miatt jogellenes – üzemfoglalásai is, amelyeket a *Jura Europae* együtt tárgyal a sztrájkjal és a *lock-out*-tal.³⁰

Mindebből kitűnik, hogy a munkaküzdelem két jogintézménye, a sztrájk és a *lock-out* sok esetben túlmegy a munkajog keretein, és nem egyszer politikai jellegű bojkottba és demonstrációba, valamint blokádba csap át. Olyan ez, mint a folyó, amelynek a munkabékéhez hasonlítható szokásos vízszintje az eső hatására az átlagosnál magasabbra emelkedik, amely esőzés a munka világában az érdekvitának, valamint az ott zajló közvetítésnek és egyeztetésnek felel

30 Vö. a 4. sz. lábjegyzettel.

meg. Ha sok az eső, kiléphet a medréből a folyó, és elönti a kijelölt árterületet. A munka világában ez felel meg a sztrájkoknak. Ha a nagy esőzések miatt kilép a folyó az ártérről és elönti a mezőket és a vetéseket, valamint a part menti településeket, az (az itt tárgyalt témában) a bojkottnak és a blokádnak felel meg, amely összefonódhat sztrájkokkal és kizárással is, miként áradás és mederből való vízkilépés esetén középben, a folyómederben is folyik a víz.

Eme összehasonlítással a kérdéskör komplexitására kívántam rámutatni, amellyel szintén foglalkozni kell, és amellyel a magyar jogalkotás eddig egyáltalán nem foglalkozott, de súlyos szabályozási hiányosságok állnak fenn a szűkebb jellegű munkaküzdelem, a sztrájk és a kizárás területén. Ez a most megjelent kötet e hiányosság pótlásának az érdekében több olyan nyugat- és közép-európai ország sztrájkjogi szabályozását és annak egyes részjogintézményeit mutatja be és elemzi komparisztikai jelleggel, hogy abból a magyar munkaküzdellemmel kapcsolatos jogalkotás is meríthessen, és így felzárkózhasson azokhoz az államokhoz, amelyeknél fejlettebben van e jogterület szabályozva. Ezért e kötet tanulságul szolgálhat nemcsak a jogalkotók számára, hanem a sztrájkot szervező és abban részt vevő szakszervezetek és munkavállalók számára is. Úgy vélem, ez a kötet – színvonalát tekintve – messzemenően elérte a célját: minden munkajoggal és munkaüggyel, valamint gazdasági joggal és gazdaságpolitikával foglalkozó elméleti és gyakorlati szakembernek ajánlom az elolvasását. A kötet, amelyet a szerzők és a szerkesztők előállítottak, Vörösmarty szavaival élve, „jó mulatság, férfimunka volt”.

Budapest, 2020. október 26.

Prof. Dr. D.Sc. Prugberger Tamás
a Miskolci Egyetem Állam és Jogtudományi Karának professor emeritusa

Irodalomjegyzék

- Autorenkollektiv (1998) *Reformentwurf des deutschen Arbeitskampfrecht*. Tübingen: Moor Verlag.
- ÁGH, A. (1973) 'Az óázsiai termelési mód Mezopotámiában', *Világosság*, 1973.
- DOBROVITS, A. (1963) *A paraszt panasza*. Budapest: Magyar Helikon.
- FERENCZY, E., MARÓTI, E., HAHN, I. (1998) *Az ókori Róma története*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Jura Europae (1971) *Droit du Travail/Arbeitsrecht* 2 Vols. Munich: Verlag C. H. Beck; Paris: Editions Techniques Juris-Classeurs.
- KUNCZ, Ö. (1922) *A magyar kereskedelmi és váltójog vázlat*. Budapest: Grill.
- PINTO, M. (1977) 'Labour law of Portugal' in Hendrickx, F. (szerk.) *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 10. Kluwer Law International.
- POLÁNYI, K. (1976) *Az archaikus társadalom és gazdasági szerkezet*. Budapest: Gondolat Könyvkiadó.

-
- PRUGBERGER, T. (2006) *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*. Budapest: Complex, Wolters Kluwer Kiadó.
- PRUGBERGER, T. (1978) *A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszerteragozódási kérdései (különös tekintettel a szövetkezeti és az agrárviszonyokra)*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények. 133. kötet, Budapest: Szöveg Nyomda Kiadó.
- PRUGBERGER, T. (1997) *Magyar és európai összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- PRUGBERGER, T. (1992) *Összehasonlító munkajog*. Bonn: Akademie der Angewandte Wissenschaften (ADAW).
- PRUGBERGER, T. (1999) 'Az üzemi tanács kollektív szerződéspótló megállapodáskötési jogszolgáltatásának kérdéséhez', *Munkaügyi Szemle*, 43(10), 11–13. o.
- PRUGBERGER, T. (2000) 'A vasutasztrájkok során felmerült négy jogkérdés', *Gazdaság és Jog*, 8(5), 19–21. o.
- PRUGBERGER, T., KENDERES, GY. (2011) 'A munkaküzdelem magyar jogi szabályozása és gyakorlata', *Miskolci Jogi Szemle*, 6(2), 5–16. o.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer Kiadó.
- PRUGBERGER, T., SZEBEHELYI, K. (1996) 'A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberálkapitalizmus igényei között', *Jogtudományi Közlöny*, 51(12), 509–518. o.
- PRUGBERGER, T., TATÁR, I. (1994) 'A munkaküzdelem jogi szabályozása', *Európa Fórum*, 4(2), 114–124. o.
- RÉZLER, GY. (1996) *A munkaügyi vita elintézési módok szervezeti és eljárásjogi kérdései az USA-ban*. Előadás a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán, 1996. október.
- RÉZLER, GY. (1997) 'Alkalmazhatók-e a munkaügyi viták amerikai elintézési modellje a magyar viszonyokra?' in *Ünnepi Tanulmányok Prugberger Tamás professzor 60. születésnapjára*. Miskolc: Novotni Kiadó.
- SARKADY, J. (szerk.) (1970) *Gazdasági élet az ókori Görögországban*. Budapest: Gondolat Könyvkiadó.
- STRASER, R. (1984) *Kollektives Arbeitsrecht*. Wien: Manzsche Kurzlehrbuch-Reihe, 2. kiadás.
- TOMANDEL, T. (1963) *Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskämpfrecht*. München: C. H. Beck Verlag.
- TÓKEI, F. (1971) *A társadalmi formák elméletéhez*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- WEISS, M.S. (1997) 'A szakszervezeti képviselő, a kollektív tárgyalás, a sztrájk, a bojkott, a szakszervezet más közigazdasági és jogi fegyveres, valamint a munkajogi viták feloldási módszere az amerikai munkajogban', *Publicationes Universitatis Miskolciensis – Sectio Iuridica et Politica*, Tomus XII, 173–202. o.
- ZÖLLNER, W., LORITZ, K-G., HERGENRÖDER, C. W. (2008) *Arbeitsrecht*. München: C.H. Beck Verlag, 6. kiadás.

I. FEJEZET

A sztrájkjog dogmatikai alapjai

HRECSKA-KOVÁCS RENÁTA

Csököny, huja és munkatörés – három kifejezés azok közül, amelyekkel az 1800-as években a nyelvészek megkísérelték magyarítani a nyelvünkbe német közvetítéssel bekerülő, egyébként angol eredetű sztrájk szót. A köznyelvben végül a bérharc kifejezés terjedt el leginkább, azonban helytelenül, mert amint azt a későbbi fejezetekben is láthatjuk majd, egyfelől nem minden bérharc vezet sztrájkra, másrészt pedig nem minden sztrájk célja a bérek módosítása.¹

A sztrájk fogalmi meghatározására sokan sokféle kísérletet tettek amióta önálló jogintézményként elismert a munkabeszüntetés e formája. A *Britannica Hungarica Világenciklopédia* szerint a sztrájk az alkalmazottak csoportos, szervezett munkabeszüntetése, amellyel munkaügyi, gazdasági vagy politikai érdekeiknek próbálnak érvényt szerezni. A *Magyar Jogi Lexikon* alapján a munkavállalók részéről történő munkabeszüntetésről van szó, amelyre

¹ 1896-ban a *Jelenkor* című folyóirat pályázatot hirdetett idegen szavak, közöttük a sztrájk magyarosítására. Az akkori bírálóbizottság a *csököny* szót tartotta a legmegfelelőbbnek. Húsz évvel később a *Pesti Hírlap* pályázatával kapcsolatban merült fel a szó *hujával* való helyettesítése: vidéken akkoriban gyakran *huja!* kiáltózással jelezték a munka beszüntetését vagy a munkaidő végét. A vonatkozó nyelvfejlődésről ld. bővebben Bakos, 1959, 31–56. o.

Hrecska-Kovács Renáta
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: renata.hrecska@mfi.gov.hu

Hrecska-Kovács, R. (2021) 'A sztrájkjog dogmatikai alapjai' in Szilágyi, J.E., Hrecska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 21–26. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_1

akkor kerül sor, ha érdekeiket, főleg bérköveteléseiket a munkáltatókkal szemben nem tudják másként érvényesíteni. A *Pallas Nagy Lexikona* úgy tekinti, hogy a sztrájkolók célja mindig az, hogy a munkaadóktól a munkásokra nézve kedvezőbb bérszerződést csikarjanak ki. Ehhez képest az Egyesült Nemzetek Szervezetének Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) definíciója szerint a sztrájk a munkavállalók egy vagy több csoportja, illetve a szakszervezet által kezdeményezett, a munkavállalók közös gazdasági és szociális érdekének biztosítására szolgáló, időleges munkabeszüntetés annak érdekében, hogy a munkavállalók kikényszerítsék valamilyen követelésük teljesítését, illetve ellenállásukat fejezzék ki valamivel szemben vagy így nyilvánítsák ki sérelmüket, esetleg más munkavállalókat támogassanak követeléseikben vagy szolidaritást vállaljanak azokkal sérelmeikben.²

Mint azt láthatjuk, a különböző definíciókban közös nevező a munkavállalók többségi akaratának megléte, illetve a munkabeszüntetés átmeneti jellegének hangsúlyozása. Az ideiglenesség azért jelentős körülmény, mert a sztrájk esetében nem merül fel a munkaviszony megszüntetésének szándéka a sztrájkolók részéről, azaz amint azt a későbbiekben még kifejtjük, a munkaszerződés a sztrájk ideje alatt az érintett munkavállalók vonatkozásában csupán felfüggesztésre kerül. Ennek oka az, hogy jogilag csak ezen a módon érhető el az az eredmény, hogy a munkavállaló ne legyen köteles a sztrájkkal érintett időben rendelkezésre állni és munkát végezni, illetőleg a munkáltató ne legyen köteles teljesíteni a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettségét.

Fontos hangsúlyozni, hogy a sztrájk nem tekinthető összefoglaló megjelölésnek, a munkaharcok közül kifejezetten és kizárólag a munkabeszüntetés tartozik ide, azaz kizártak a hozzá közeli módszerek, mint például a munkalassítás vagy a túlóra megtagadása. Főszabály szerint mindezek mellett a csoportos jelleg is meghatározó: általában kizárt az egyéni demonstrálás, így az ilyen megmozdulásokat a munka megtagadásának kell tekinteni. Találunk ez alól is kivételt, így például Franciaországban egyetlen munkavállaló is jogosult sztrájkra lépni, ebben az esetben azonban a jogintézmény elsődleges célja, azaz a kollektív igény- és érdekérvényesítés nem teljesül.

1. A sztrájk tipizálása

A sztrájkmozdulásokat típus szerint több, összesen legalább hétféle csoportba lehetséges besorolni.

Egyfelől megkülönböztetünk rendes, egy kollektív tárgyalási folyamatot lezáró munkabeszüntetést, illetve úgynevezett figyelmeztető sztrájkot, amellyel a munkavállalók a tárgyalás sikerességét kívánják előmozdítani, illetve motiválni vagy rászorítani a munkáltatót a kompromisszumok mihamarabbi megkötésére a tárgyalási folyamat során, jellemzően

² Az ILO sztrájkokkal kapcsolatos politikájához ld. részletesen Gernigon, Odera és Guido, 2000.

rövid időtartamra megszakítva a munkavégzést. A figyelmeztető sztrájk egyik altípusa a harci sztrájk kategóriája, amelynek értelmében amennyiben a munkáltató elzárkózik a tárgyalástól, a szakszervezet akkor is megszervezheti a rövid idejű sztrájkot. Ennek oka az, hogy bár főszabály szerint a figyelmeztető sztrájkot kizárólag tárgyalási folyamat során kezdeményezheti az arra jogosult, ha az egyeztetést a munkavállalói oldal a törvénynek megfelelően kezdeményezi és az érdemi párbeszéd elmaradása kizárólag a munkáltatói oldalnak felróható, akkor nem tekinthető jogellenesnek az ilyen munkabeszüntetés.

A második típusú felosztás a sztrájk méretére utal: általános sztrájk esetén az iparág összes vállalatára, egy egész helysége, országrészre vagy az egész országra terjed ki a munka megszűntetése. Ezen belül teljes sztrájknak nevezzük, amikor meghatározott területen, gazdasági ágazatban totális mértékű a munkabeszüntetés, részleges vagy súlypontinak pedig azt tekintjük, amikor a megmozdulás az ágazat kulcsszerepet betöltő üzemekre, illetve az üzem ilyen részlegeire terjed ki úgy, hogy a sztrájk az egész ágazat (üzem) működőképességét megzavarja.

A munkavállalók szándéka szerint beszélhetünk támadó jellegű sztrájkokról, amikor mint az egyeztető tárgyalások előtti első lépést használják az akciót. Ez a forma jogellenesnek minősül Magyarországon, mivel a Sztrájk törvényben meghatározott tárgyalási kötelezettség megszegésével jár. Védekező a sztrájk akkor, ha a munkaadó valamely intézkedésével szembeni munkavállalói elégedetlenség miatt keletkezik. A védekező sztrájk is lehet jogellenes, ha nem előzi meg tárgyalás, azonban a már említett harci sztrájk kivételt jelent e szabály alól.

A legitimitás szempontja szerint egy sztrájkakció lehet jogszerű, ilyenkor a megmozdulás a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek a védelmére irányul és a törvény rendelkezéseinek megtartásával alkalmazzák. Jogellenesnek minősül ezzel szemben minden olyan sztrájk, amely esetében a vitatott kérdést érintő egyeztetésre előírt idő nem telt el, vagy van eredménye és ennek ellenére hirdetik meg; nem gazdasági és szociális érdekek biztosítására folytatják – ennek speciális példája a legtöbb államban tilalmazott úgynevezett politikai sztrájk, amely meghatározott politikai célok kikényszerítésére irányul; kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt folytatják; illetve olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel vagy mulasztással szemben folytatják, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik.

A sztrájkok kategorizálhatók a szervező jogalany szerinti is. Eszerint megkülönböztetjük a szakszervezetek – mint munkavállalói érdekképviselői szervek – által kezdeményezett sztrájkokat, valamint az úgynevezett vadsztrájkot, amely a munkavállalók által szervezett sztrájk. A vadsztrájk azokban az államokban engedélyezett, ahol a sztrájk jog címettei a munkavállalók.

A munkabeszüntetések következő kategóriája a cselekvés formája szerinti csoportosítás. Eszerint beszélhetünk ülősztrájkokról, amikor a munkavállalók ugyan abbahagyják a munkát,

de munkahelyükről nem távoznak el. Okkupációs sztrájk esetén az üzemet elfoglalják abból a célból, hogy az adott üzem működését, továbbá a munkáltató rendelkezési jogát megakadályozzák. Gombnyomós sztrájkban több helyszínen azonos időpontban hagyják abba a munkát, ezen felül ismert a sztrájkoknak a hullámzó vagy forgó jellegét kihasználó formák alkalmazása, amikor különböző módon, egymást követő időszakokban szünetet be a munkát a sztrájkolók a váltakozó, a gördülő és a megszakításos sztrájk esetén. Arra azonban az ilyen sztrájkok választásakor figyelemmel kell lenniük a munkavállalóknak, hogy a sztrájk célja a nyomásgyakorlás, viszont az akció nem okozhat akkora kárt, amely miatt a munkáltató nem képes újraindítani az üzemet, vagy amely végleg ellehetetlenítené a termelést.

A sztrájk lehet elsődleges és szolidaritási vagy szimpátiasztrájk, azaz másodlagos sztrájk. Ez esetben nem saját célokért, hanem más munkavállalói csoportok érdekében zajlik, a tényleges követelés címzettje nem a szolidaritási sztrájkkal, hanem az elsődleges sztrájkkal érintett munkáltató. Magyarországon az ilyet csak szakszervezetek hirdethetik meg és nincs szükség egyeztető tárgyalásra.

Földrajzi tagolás szerint beszélhetünk megyei, országos és nemzetközi megmozdulásokról. A nemzetközi sztrájk viszonylag ritka, az elmúlt éveket vizsgálva 2008 novemberében számos európai országból gyűltek össze vasutasok ezrei a *European Transport Worker's Federation* felhívására Párizsban a vasúti privatizáció elleni tiltakozás céljából, de ilyen volt a 2017. és 2018. március 8-án megrendezett, ötven országot érintő Nemzetközi Nősztrájk (*International Women's Strike*) is.

Az alanyi kört illetően beszélhetünk munkavállalókat, közalkalmazottakat, kormányzati igazgatási jogviszonyban állókat, szövetkezeti tagokat, szolgálati jogviszonyban állókat stb. érintő sztrájkokról. Fontos megjegyezni, hogy a hazai Sztrájk törvény nem korlátozható a munkaviszonyban állókra, ennek példája a taxisok 2013-ban szervezett lassító sztrájkja Ferihegyen, amikor a vállalkozóként dolgozó fuvarosok az akkoriban bevezetésre kerülő egységes tarifa, illetve az azután a taxistársaságnak fizetendő járulék miatt sokan veszélyben érezték megélhetésüket.

2. A sztrájk munkaviszonyban betöltött jelentősége

A konfliktus a folyamatos fejlődés érdekében elengedhetetlen, ezért azokon a munkahelyeken, ahol a munkaügyi kapcsolatok területén nem jelennek meg feszültségek, feltehetően nem működik az érdekegyeztetés, a munkavállalóknak nincsenek képviselői, vagy erőtlenek, a megoldások hatalmi szóval születnek. A munkavállalói érdekek következetes képvisellete, az érdekvédelem általában a felek közötti vitákkal, feszültségekkel jár. A rosszul kezelt munkaügyi konfliktus számos negatív hatással jár, így elsődlegesen a felek közötti viszony elmérgesedésével kell számolni, ami várhatóan kedvezőtlenül hat vissza az addig kialakult kapcsolatrendszer egészére. Szélsőséges esetekben a helyzet visszamenőleg is veszélyeztetheti

az elért eredményeket, eszkalálódhat a konfliktus, amelyre példa a kollektív szerződések felmondása, a szakszervezeti tisztségviselők, üzemi tanácsstagok törvénytelen eltávolítása.

A munkaügyi konfliktusok feloldása során figyelemmel kell lenni a felek egyenlőtlen helyzetére, amelyből adódóan a munkáltató egyrészt hatalmi szóval is elrendezheti a fennálló feszültségeket anélkül, hogy azok valódi megoldására sor kerülne, illetőleg eleve kedvezőbb pozícióban van az információk, a rendelkezésére álló szakapparátus tekintetében is. A konfliktusok megoldásában segítséget nyújt az érdekazonosság felfedezése, részben ezt a célt szolgálja a sztrájkok meghirdetését megelőző tárgyalási kötelezettség is, amennyiben van ilyen egy állam jogrendszerében. Érdekazonossági körbe tartozik többek között a munkáltató stabil működése, fejlődése, a jó munkahelyi közérzet, a bizonytalansági tényezők felszámolása. A munkáltatókat ösztönözheti a konfliktusok konstruktív megoldására az is, ha például az állami támogatások és közbeszerzések pályázat útján történő elnyerésénél feltétel a rendezett munkaügyi kapcsolatok megléte.

A tárgyalásos megoldáskeresés nem zárja ki, hogy a felek az álláspontok megmerevedése esetén éljenek a nyomásgyakorlás eszközeivel is. A munkáltató és a munkavállaló közötti tárgyalási folyamatok leggyakrabban a bérrendezés kérdésében indulnak el, és ezek az egyeztetések jellemzően kemény hangvételben zajlanak, gyakran kölcsönös nyomásgyakorlástól sem mentesek, mivel itt nyersen jelennek meg az eltérő érdekek, amelyek csak egymás rovására érvényesíthetők. Nem véletlen, hogy az elmúlt években ezeken a tárgyalásokon éleződtek ki leggyakrabban a viták, esetenként a sztrájkig is eljutva. A tapasztalatok ugyanakkor azt mutatják, hogy egyre gyakrabban kötik össze a munkahelyeken a bértárgyalásokat a szociális, jóléti célokra fordítható pénzek keretének meghatározásával. Ez megnöveli a felek mozgásterét, mert lehetőség nyílik az egyik területen tett engedményért cserébe a másik területen kompenzációt kérni.

3. Kollektív szerződések és a sztrájk

Az üzemi alkotmányjog olyan különböző mechanizmusok összefoglaló neve, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók részt vegyenek a munkahelyen az őket érintő munkáltatói döntések meghozatalában. Erre azért van szükség, mert a munkahelyen a munkáltató a munkaviszony sajátosságai miatt egyoldalúan alakíthatja ki a munkavégzés feltételeit, az egyéni munkavállalónak kevés ráhatása van arra, hogy milyen körülmények között végzi a munkáját, azaz hiányzik az egyéni autonómiája.³ A XIX. századtól kezdve hagyományosan a munkavállalók a kollektív alku folyamatában érvényesítik az akaratukat a munkáltatóval szemben, ha kell, a munkaharc eszközeinek segítségével nyomatékosítva elképzeléseiket; ennek eredménye lehet a kollektív szerződés megkötése, amely békekötelemnek minősül

³ Hungler, 2020.

a kollektív munkajogban. Ez a fogalom a munkaharcok tekintetében annyit jelent, hogy kollektív szerződés fennállása alatt a munkavállalóknak tartózkodniuk kell a megállapodás tartalmát érintő mindennemű sztrájktól. A békekötelezettség tulajdonképpen nem más, mint a *pacta sunt servanda*, azaz a megállapodások teljesítésére vonatkozó kötelezettség elvének kollektív munkaügyi kapcsolatokra alkalmazott analógiája. Ez alól kivételnek minősül, ha a kollektív szerződés hatálya alá tartozó felek tárgyalási kötelezettséget kötöttek ki meghatározott esetre: ilyenkor a tárgyalások megkezdése a békekötelezettség felfüggesztésének minősül.

4. Direkt akciók egyéb formái

A kötet célja az európai sztrájk szabályozás összehasonlító jogi vizsgálata, nem terjed ki azonban az egyéb direkt akciók bemutatására. Vannak olyan akciófajták, amelyek nem járnak munkabeszüntetéssel, ezért nem is nevezzük őket sztrájknak, viszont éppúgy megbénítják a munkavégzést, mint a teljes munkabeszüntetés. A magyar gyakorlatban üzemen belüli akciók körébe tartozik a munkalassítás, a túlbuzgósági sztrájk, a fordított sztrájk (a munkáltató akarata, utasítása ellenére a dolgozók tovább folytatják a munkavégzést), a blokádnál, amikor meghatározott akadályok, őrhelyek felállításával csupán az üzem funkcionálását akadályozzák meg, azonban a munkáltató belső rendelkezési jogát nem kívánják korlátozni. Direkt akció továbbá a bojkott, amely a munkavállalók harca a munkáltató ellen olyan formában, hogy a bojkottált cégnél nem dolgoznak, és árúját nem vásárolják, valamint ennek betartására mások figyelmét is felhívják. Sztrájknak nem minősülő munkaharci forma mindezek mellett a szabotázs, azaz fizikai megrongálás és a munka megakasztása, az üzem elfoglalása a munkáltató irányítási jogának akadályozásával, illetőleg az üzemen kívüli akciók körében említendő a tüntetések, tiltakozó nagygyűlések, aláírásgyűjtések, petíciók, demonstrációk.

Irodalomjegyzék

- BAKOS, F. (1959) 'A sztrájk és fogalomkörének magyar kifejezései', *Acta Universitatis Szegediensis: Sectio Ethnographica et Linguistica (Néprajz és Nyelvtudomány)*, 1959/3–4. szám.
- GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H. (2000) *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. Genf: International Labour Office.
- HUNGLER, S. (2020) 'Üzemi alkotmányjog' in Jakab, A., Könczöl, M., Menyhárd, A., Sulyok, G. (szerk.) *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: Kiss, Gy., Kun, A., Hungler, S.). Elérhető: <http://ijoten.hu/szocikk/zemi-alkotmnyjog>.

II. FEJEZET

A munkaharc eszközrendszere

CSIRSZKI MARTIN MILÁN

1. Bevezetés

Jelen fejezet célja rendkívül egyszerű: egy keretet kívánok szolgáltatni az utánam következő szerzők számára, hogy a sztrájkra vonatkozó elemzéseik olyan koordináta-rendszerben kerülhessenek elhelyezésre, amely egyértelműen megrajzolja a határokat. Az én fejtegetéseim az általános szintjén mozognak, mégpedig annak terepében, hogy a munkaharc milyen instrumentumokat tud felmutatni, s ezen belül a sztrájk milyen generális definícióval adható meg. A munkaharc eszközei és a sztrájk egymáshoz való viszonyában az mondható el, hogy „a sztrájk mindig egy folyamat végét jelenti”, amely folyamat egyes elemeinek egymásutánisága kiválóan szemlélteti azt is, ahogy a kollektív munkajog intézményei egymásra épülnek.¹ A sztrájk ultima ratio jellege megnyilvánulhat szűk és tág értelemben. A szűk értelmű megközelítés szerint a sztrájkot meg kell előznie egy egyeztető eljárásnak, s akkor nyúlhatnak a munkavállalók a sztrájk eszközhöz, ha ez a tárgyalás nem

¹ Mélypataki, 2018, 126. o.; Mélypataki, 2019, 367. o.

Csirszki Martin Milán
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: martin.csirszki@mfi.gov.hu

Csirszki, M.M. (2021) 'A munkaharc eszközrendszere' in Szilágyi, J.E., Hreckska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 27–43. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_2

vezetett eredményre. A tág értelmű megközelítés alapján „a munkabeszüntetést csak mindennemű jogorvoslati és tárgyalási lehetőség kimerítése után, és a kollektív szerződésben előírt egyeztető eljárást követően lehet megkezdeni”.² Van olyan szakirodalmi megállapítás, amely – nem vitathatóan – a sztrájkot rendkívüli eseménynek tekinti,³ s ez a rendkívüliség – természetesen – kapcsolatban áll azzal, hogy a munkaharc eszközeinek sorában leghátul, *ultima ratio* jelleggel kap helyet. Egy szakirodalmi álláspont szerint a munkaküzdelem két alapvető formája a sztrájk és a munkáskizárás (*lock-out*), amelyek közül az előbbi a munkavállalók, utóbbi pedig a munkáltatók eszköze. Ezekről kell megkülönböztetni a bojkottot, amely mindkét oldal által igénybe vehető.⁴

Elemzésemben nyolc különböző ország sztrájkra vonatkozó általános elképzeléseit vázolom fel, valamint ezt egészítem ki a magyar szabályozással. Tekintettel arra, hogy rendkívül nehéz új információkat felsorakoztatni a sztrájkiszabályozás ezen általános szintjén, tanulmányomban próbálok kevésbé ismert adalékokra is reflektálni. A cikk módszertana szempontjából az összehasonlító módszert szeretném kiemelni, amely betekintést enged Németország, Ausztria, Franciaország, Olaszország, Szlovákia, Csehország, Lengyelország, valamint Románia szabályozásába, valamint ezeket elemzi, és összeveti egymással. Engedjék meg azt is számomra, hogy bizonyos esetekben e nyolc ország határait is elhagyjam, hogy egyrészt Magyarországot, másrészt más figyelemre méltó államokhoz kapcsolódó információkat is felvonaltassak. A fejezet felépítésében a következő szempontokat kívánom érvényesíteni: először is egy etimológiai alapvetést teszek meg, valamint egy rövid történeti összefoglalást szeretnék adni a sztrájkokról globális nézőpontból; másodsor Magyarországot releváns rendelkezéseit mutatnám be; harmadszor az egyes országok vonatkozó szabályanyagát állítanám sorba a kéziratanyagok azon részei alapján, amelyek a munkaharc eszközrendszerét és a sztrájk fogalmát tartalmazzák; negyedszer pedig szeretném a konklúziókat levonni, illetve csoportokat felállítani e nyolc ország, valamint Magyarország tekintetében.

Az egyes országok tárgyalása előtt először szeretnék egy nemzetközi adalékra is reflektálni: globális szinten a legnagyobb munkaügyi szervezetnek tekinthető *International Labour Organization (ILO)*, tekintettel arra, hogy a statisztikai megfigyelés koherenssé váljon, kidolgozta saját, az előző fejezetben már hivatkozott és idézett sztrájkfogalmát.⁵ A szervezet tartalmas és szabatos meghatározásától teljesen függetlenül léteznek azonban az egyes államok sztrájkra vonatkozó definíciói, amelyekkel kapcsolatban leszögezhetjük, hogy egyfelől sokkal lakonikusabb jelleggel bírnak, másrészt pedig nem is minden országra igaz, hogy létrehozott önálló, *sui generis* fogalmi kereteket.

Az országok csoportosítása kapcsán már kezdetben kirajzolódik egyfajta rendszerezés, hiszen az első három ország Nyugat-Európához tartozik, azon belül is az első kettő a német

2 Bródy, 2000, 440. o.

3 Miklós, 2017.

4 Prugberger és Nádas, 2015, 171. o.

5 Rácz, 2012, 569. o. és Tóth, 2008, 396. o.

ajkú Németország és Ausztria, míg a harmadik Franciaország. A negyedik ország Olaszország, mint Dél-Európa egyetlen felvonultatott szereplője. Végezetül pedig a közép-európai blokk képviselői következnek Szlovákia, Csehország, Lengyelország és Románia „személyében”.

2. A sztrájk etimológiai háttere és történeti adalékok

Amint az első fejezetben is kitértünk rá, a *sztrájk* szó angol eredetű, de német közvetítéssel (*Streik*) került a magyar nyelvbe. Az angol főnév (*strike*) igei alapja a *'to strike work'*, azaz az, hogy valaki beszünteti a munkát, sztrájkol. Az angol, valamint a német nyelvből számos másik nyelv átvette a kifejezést, amelyet a későbbi elemzések során is láthatunk. „A magyar írás- és alakváltozatok az angol és német szó írásképén és ejtismódján alapulnak; az st-vel ejtett formák mindenesetre az ausztriai németből valók.”⁶ Ennek alapján nyugodtan mondhatjuk, hogy a sztrájk nemzetközi szó, amelyet a nyelvek túlnyomó többségében ugyanezen vagy legalábbis rendkívül hasonló hangalakokkal képeznek.

Az első írásos dokumentum, amely egy „sztrájk”-ra enged következtetni, III. Ramszesz ókori egyiptomi fáraó idejéből maradt fenn. Még pontosabban III. Ramszesz uralkodásának 29. évéből, ami megközelítőleg a Krisztus előtti 1170. évet jelenti. Ekkor a Királyok völgyéhez tartozó kézművesek időről időre beszüntették a munkájukat, hogy felemeljék a szavukat a nem kielégítő vagy éppen megkésett fejadagiuk, illetve egyéb, őket hátrányosan érintő szabálytalanságok miatt. Ezek a kézművesek különleges jogállásúaknak voltak tekinthetők, hiszen elődeikkel együtt már generációk óta éltek a thébai nekropolisz ugyanazon falujában, s alapvetően abból tartották fenn magukat, hogy az egymást követő fáraók sírjait alakították ki (vésték-faragták) és díszítették.⁷ Egyértelmű, hogy ez a mai értelemben véve sztrájknak nem tekinthető, viszont a célja ezt a demonstrációt is összeköti a sztrájkjal: modern szavakkal élve, a munkavállalók felléptek a munkáltatójukkal szemben, mégpedig azért, hogy érdekeiket érvényesítsék, s ehhez a munkabeszüntetés eszközét választották. Az ókori kézművesek is a körülményeik javítását kívánták elérni.

A sztrájk abbéli modern kori értelme, hogy munkabeszüntetést jelent, a tengerészeti történelem egyik mozzanatára vezethető vissza, és annak ékes példája, hogy a forradalmi idők teljesen a visszájára fordíthatják egy-egy kifejezés jelentését. A 17. század folyamán, valamint a 18. század jelentős részében is a *'strike'* angol nyelvű kifejezés a behódolás, alávetés és engedelmesség metaforája volt, utalva ezáltal arra a bevett gyakorlatra, hogy a foglyul ejtett hajó legénysége leengedte a vitorláját vagy lobogóját⁸ a hódító hajónak való behódolás jeléül. Továbbá, a hierarchiában lentebb álló hajó szintén így üdvözölte a hierarchiában felette álló

⁶ Benkő, 1976, 800. o., szócikk: sztrájk.

⁷ Edgerton, 1951, 137. o.

⁸ Az archaikus *strike sail* kifejezés jelenti a vitorla leengedését.

hajót. Ezt a jelentésréteget megalapozza példának okáért William Shakespeare *VI. Henrik király* című művében, amikor is a következőket írja: „[n]ow Margaret / Must strike her sail and learn awhile to serve / Where kings command.”⁹ Azaz „[b]evonja Margit / Most a vitorlát, s hol király parancsol / Szolgálni megtanul.”¹⁰

1768-ban azonban ezt a mögöttes jelentésréteget londoni tengerészek teljesen megváltoztatták, amikor csatlakoztak a város kézműveseihez és kereskedőihez a jobb munkabérek reményében. S tették ezt úgy, hogy leengedték vitorláikat és megbénították London kereskedelmét, mert megakadályozták, hogy egyetlen hajó se tudjon a Temzén bevitörlázni a városba.¹¹ A sztrájk kifejezésen túl a szakszervezeti mozgalom gyökerei is a szigetországba nyúlnak vissza.¹² A sztrájk az ipari forradalom idején vált az ipari munkásság meghatározó érdekérvényesítő eszközévé.

Amint látható, megközelítőleg két és fél évszázada számít a 'sztrájk' kifejezés a munkaharc egyik instrumentumának, s talán nem túlzó azt mondani, hogy „népszerűsége” azóta is töretlen. Természetesen árnyalja a képet az, hogy koronként és helyenként eltérő mértékben és eltérő módokon folyamodnak a munkavállalók a sztrájk eszközéhez, de mindmáig kiemelkedik a munkaküzdelem módozatai közül. Magyarországon sem volt és most sincs ez másképp. Térjünk át ezért először a hatályos magyar szabályozásra.

3. Az egyes államok

3.1. Magyarország

Magyarországon a jelenleg is hatályos sztrájkiszabályozás előkészítése 1988 októberében kezdődött meg; a szabályozást megtestesítő törvény elfogadására 1989. március 26-án, annak kihirdetésére pedig április 12-én került sor.¹³

Hazánkban a sztrájkiszabályozás két pilléren nyugszik. Legmagasabb jogforrási szinten a releváns alaptörvényi rendelkezés deklarálja a következőt: „Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.”¹⁴

⁹ Shakespeare, *King Henry VI, Part 3*. Act III, Scene III.

¹⁰ Ld.: William Shakespeare: *VI. Henrik király, Harmadik felvonás*, III. szín – Margit királyné első szavai a színben. Fordította: Lőrinczy [Lehr] Zsigmond.

¹¹ Grandin, 2014.

¹² Ferenczi, 1907, 119. o.

¹³ Lőrincz, 2008, 137. o.

¹⁴ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XVII. cikk (2) bekezdés.

Másodikként mindenképpen a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvényt (a továbbiakban: Sztrájk törvény) kell megemlítenünk, s csak ezt követően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.). A sorrendet azért így állítottam fel, mert az Mt. kizárólag elvétve, két helyen foglalkozik *expressis verbis* a sztrájk kérdéseivel.¹⁵

Amint látható, míg alaptörvényi szinten munkabeszüntetésről beszélünk, addig törvényi szinten sztrájkról. Mondhatnánk, hogy a Sztrájk törvény jóval korábban, 22 évvel az Alaptörvény előtt lépett hatályba, s ide vezethető vissza a terminológiai használat különbözősége, de azt is be kell látnunk, hogy az Mt. az Alaptörvénnyel azonos időben született, s mégis előbbi sztrájkról, utóbbi munkabeszüntetésről rendelkezik. Nem mondom, hogy ez a terminológiahasználat problémákat okoz a gyakorlatban, hiszen mindenki tisztában van azzal, hogy az alaptörvényi munkabeszüntetés a törvényi sztrájknak felel meg, de a koherencia megteremtése érdekében kívánatos lenne az egységes megnevezés használata.

A sztrájk fogalmát a Sztrájk törvény nem határozza meg, pusztán azt mondja ki, hogy „[a] dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga”.¹⁶ Annak ténye pedig, hogy a sztrájk nem az egyetlen eszköz a munkaharc eszköztárában, levezethető a fentebb hivatkozott alaptörvényi rendelkezésből. Ez kimondja az együttes érdekérvényesítés lehetőségét, s ezen belül a munkabeszüntetéshez való jogot nevesíti. A szakirodalomban is tükröződik ez a nézőpont. „A konfliktusok feloldásának többféle megoldása is létezik, az ezek közötti felosztás egyik lehetséges kiindulópontja a békés eszközökkel vagy munkaharci eszközökkel való konfliktusrendezés. Az első csoportba tartozik a koalíciós szabadság biztosítása, amely révén a munkaügyi kapcsolatok szereplői között két- vagy háromoldalú kollektív megállapodások jöhetnek létre, illetve az érdekkonfliktusok feloldására szolgáló, többnyire alternatív vitarendezésnek nevezett többféle konfliktuskezelési módszer. A második csoportba pedig az akár fizikai (dolog elleni) erőszakhoz is vezető munkaharci eszközök tartoznak, úgymint a sztrájk, kizárás, blokádnak, bojkott stb.”¹⁷ A munkaharc egyik aspektusa tehát a sztrájk, amelynek számos formája ismeretes. A munkaharc eszközeinek csak a munkavállalói és munkáltatói képzelet szabhat határt, valamint – értelemszerűen – a jogszabályi rendelkezések. Az érdekérvényesítésnek, a munkaharcnak vannak olyan fajtái is, amelyek nem járnak munkabeszüntetéssel: munkalassítás, gyűlések, aláírásgyűjtés, petíció, felvonulás, flashmob és a sor csak folytatható.¹⁸

3.2. Németország

A német sztrájk szabályozást illetően fontos egy-két alapvetést megtenni előljáróban. A sztrájk szabályok egy tágabb kategóriába illeszthetők be, ami nem más, mint a munkaharc

15 Ld.: Mt., 216. § (1) b), illetve 266. §.

16 Sztrájk törvény, 1. § (1).

17 Rácz, 2014, 461. o.

18 Berki, 2016.

joga (*Arbeitskampfrecht*). Ez magyarul némiképpen érdekesen hangozhat, hiszen a munkaharc/munkaküzdelem joga olyan összefoglaló kategóriaként, ahogy Németországban tűnik fel, a magyar szabályozásban nincs jelen, csupán a dogmatikában, de ott sem hivatkozunk rá önálló jogterületként. A német szakirodalomban a sztrájkot a munkaharc jogának egyik, s talán a legfontosabb munkavállalói oldalon feltűnő érdekérvényesítő eszközeként tárgyalják.¹⁹ Természetesen a magyar munkajogban is ismeretesek azok az érdekérvényesítési eszközök, amelyek Németországban, ugyanakkor hazánkban ez nem jelenik meg egy olyan ernyőkategória alatt, mint a német munkaharc joga. Bár hivatalos meghatározása nincs e kategóriának, ugyanakkor a szakirodalomban e megnevezés használatos a sztrájk esetében is.

A munkaharc munkavállalói oldalon felmerülő eszközei nem merülnek ki a szó szoros értelmében vett sztrájkban. Egy esetben a *Bundesarbeitsgericht*²⁰ a később részletezett *Grundgesetz* 9. cikkének (3) bekezdése alá sorolt, s így védelemben részesített egy olyan „flash mob”-ot, amelyben a szakszervezet SMS-ben értesítette tagjait, hogy a szupermarketben (a munkáltatónál) egy meghatározott időpontban jelenjenek meg és különböző eszközökkel akadályozzák a bolt megfelelő működését. Így voltak olyanok, akik a bevásárlókocsiba pakoltak mindenféle terméket, majd azt ott hagyták a bolt valamely részén, mások rendkívül olcsó termékekkel (pl. gyufával) egyesével álltak be a sorba, illetve néhányan, akik teljesen megpakolták a bevásárlókocsit, beálltak a sorba, majd fizetésnél azt mondták, hogy otthon hagyták a pénztárcájukat. Nemcsak a *Bundesarbeitsgericht* fogadta el ezt a gyakorlatot, hanem a *Bundesverfassungsgericht*²¹ is alkotmányosnak találta azt.²²

Bár a munkaharc eszközt szabadon választhatják meg a felek, amelyet már egy 1955. évi ítéletében megállapított a *Bundesarbeitsgericht*,²³ de a II. világháborút követő időszakra vonatkozóan az mondható el, hogy a szakszervezetek túlnyomórészt az úgynevezett *Schwerpunktstreik*-hoz, azaz súlyponti sztrájkhoz folyamodtak. Ez egyaránt jellemző az egész országra kiterjedő, valamint a regionális szintű munkaügyi vitákra is.²⁴ A munkaharc eszközei kapcsán Ricken megemlíti még a sztrájktól jóval kisebb súlyú és hatású lehetőséget, amelynek keretében a munkavállalók visszautasítják a túlorát vagy éppen a vasárnapi munkavégzést, s ezáltal próbálnak nyomást gyakorolni a munkáltatóra. A bojkott megengedett, azonban a blokád és az üzemfoglalás Németországban jogszerűtlennek minősül több okból is: nemcsak a munkáltató tulajdonjogát és a tevékenysége gyakorlásához való jogát sérti meg,

19 Berke és Kiss, 2009, 38. o.; Ricken, 2019.

20 Legfelsőbb Munkaügyi Bíróság.

21 Alkotmánybíróság.

22 Däubler, 2015, 47. o.

23 BAG (GrS), Beschluß vom 28. 1. 1995 – GS 1/54, II/1.: „Im Rahmen der sozialen Adäquanz gilt aber auch der Grundsatz der Kampffreiheit, genauer der Freiheit der Wahl der Kampfmittel.”

24 Hindrichs, Mäulen és Scharf, 1990, 41. o.

hanem azon munkavállalók jogaival is szemben áll, akik a sztrájkhoz nem kívánnak csatlakozni, s a munkát folytatni akarják.²⁵

A sztrájk fogalmát Németországban jogszabályi szinten nem határozzák meg: ez azt jelenti, hogy nem tartalmaz(nak) definíciót a sztrájkra vonatkozóan a német alaptörvény (*Grundgesetz*), a törvények (*Gesetze*), illetve a rendeletek (*Verordnungen*) sem.

3.3. Ausztria

Ausztria munkaharci tevékenységét vizsgálva megállapítható, hogy csekély az ilyen jellegű aktivitás és (ebből kifolyólag) hiányzik a munkaharc jogának, ezen belül a sztrájkjognak a törvényi szabályozása. „Az osztrák jogrend nélkülözi a munkaharc jogának egységes szabályozását.”²⁶

Sem az osztrák alkotmányban nem találunk kifejezett rendelkezést a sztrájkjogra vonatkozóan, sem külön törvény nem rendelkezik róla. Az osztrák bírói gyakorlat sem alakította ki a munkaharc jogának elméleti hátterét. A szabályozás hiányából adódóan a munkaharc jogának átfogó alkotmányi és törvényi szintű korlátozása is elmarad Ausztriában. Mindebből kifolyólag az osztrák modell munkaharcjoga tankönyvi vagy tudósjognak (*Gelehrtenrecht*) is nevezhető, mivel a munkaharc jogát és a sztrájkhoz való jogot a szakirodalom és a tudományos álláspontok határozzák meg, a tudományos álláspontok alakítják annak tartalmát. Ez a visszafogott állami magatartás az állami semlegesség elvének következménye.²⁷

Ahogy Németországban, úgy Ausztriában is ismert az *Arbeitskampfrecht* ernyőkategóriája, de a jogterület előbbiekben említett tankönyvi jellege miatt pusztán a szakirodalomban. Az osztrák jogrendszer a jogforrások szintjén nem operál ezzel a kifejezéssel, s arra vonatkozóan a bírói gyakorlat sem alakított ki definíciót.²⁸ A szakirodalomban azonban számos definiálási kísérlet érhető tetten,²⁹ akik közül most kizárólag egy szerző meghatározását említeném meg. *Theodor Tomandl* szerint a munkaharc a munkaviszonyra vonatkozó békekötelezettségnek a munkaviszony bármely alanya általi szándékos megzavarása a kollektív igényérvényesítés eszközeivel, azzal a céllal, hogy a másik felet befolyásolja a munka- vagy gazdasági feltételek tekintetében, s azzal a szándékkal, hogy a vita lezárása után a békés viszonyok visszatérnek.³⁰

Ausztriában a sztrájkjog törvényi szabályozatlansága révén hiányzik a sztrájk törvényi definíciója is. A munkaharc (*Arbeitskampf*) jogszabályi szinten történő megjelenésének hiányával ellentétben azonban a sztrájk (*Streik*) kifejezés számos helyen feltűnik az osztrák

25 Ricken, 2019.

26 Trócsányi, 1989, 104. o.

27 Kajtár, 2011, 23–25. o.; Berke és Kiss, 2009, 47. o.

28 Mair, 2008, 3. o.

29 Mair, 2008. Idézi még: Löschnigg, 2003; Strasser és Jabornegg, 2001; Bydlinksi, 1957–1958.

30 Tomandl, 1965, 2. o.

jogforrásokban,³¹ mégpedig anélkül, hogy egzakt definícióval rendelkezne bármely jogszabályban. Az uralkodó szakirodalmi álláspont szerint a sztrájk a munka munkavállalók általi közös, tervezett beszüntetése egy meghatározott cél elérése érdekében, mégpedig tekintet nélkül arra, hogy a munkabeszünetést a sztrájkban érintett munkavállalók munkaviszonyának megszűnése után vagy a munkaviszony fennállása alatt hajtják végre, s a cél elérése vagy a munkaharc megszűnése után a munkavállalók szándéka a munka folytatása.³²

A sztrájk jog kodifikálása azért maradhatott el Ausztriában, mivel a jól felépített és hatékonyon működő kollektív tárgyalási rendszer megfelelően kezeli és oldja meg az érdekellentéteket.

3.4. Franciaország

A munkavállalók részéről történő jogérvényesítés Franciaországban nagy múltra tekint vissza. Szinte bármely napot nézzük is az év során, valahol valamilyen szektorban vagy egyéni munkáltatónál sztrájk folyik, és nagyon gyakoriak a közszférát érintő megmozdulások is. A törvények nem szólnak arról, hogy milyen, a sztrájkon kívül elismert formái vannak a munkavállalók kollektív érdekérvényesítésének, de természetesen Franciaországban is van lehetőség a közvélemény figyelmének felkeltésével, belső érdekcsoportok mozgósításával, demonstrációkkal elősegíteni a munkavállalói szempontok érvényesülését.

A sztrájk fogalma Franciaországban nem hordoz magában többletjelentést a nemzetközileg elfogadott standardokhoz képest, így tehát a munkaharc egy olyan formájáról van szó, amely a munka kollektív és koncentrált beszüntetésével jár, célja pedig a munkafeltételek javítása.³³ Általában a sztrájkoló munkatárs bérének megfelelő mértékű csökkentésével jár a munkabeszünetetés. A sztrájk egy olyan egyéni jog, amely csak kollektíven gyakorolható, azaz sztrájknak csak akkor minősülhet egy munkabeszünetetés, ha legalább két munkavállaló részt vesz benne. Kivételesen ugyanakkor egyedül is sztrájkolhat a munkavállaló: egyfelől akkor, ha országos sztrájkakcióhoz csatlakozik vagy ha ő a vállalat egyetlen foglalkoztatottja.

Arra vonatkozóan semmiféle tilalom nincs, hogy egy magánszférában tevékenykedő vállalat alkalmazottja sztrájkba léphet-e, a sztrájkhoz való jog gyakorlása nem korlátozható sem kollektív szerződéssel, sem egyéb megállapodással. Egy sztrájk jogszerűségéhez nem szükséges, hogy a munkavállalói kollektíva egésze vagy többsége éljen a sztrájk lehetőségével.

31 Mair (2008, 8. o.) példaként említi: Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG), 9. §; Bundesgesetz vom 20. März 1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG), 10. §; Bundesgesetz vom 12. Dezember 1968 betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG), 3. § 10.

32 Mair, 2008, 10–11. o.

33 Ld. erre vonatkozóan: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117>.

3.5. Olaszország

Olaszországban munkavállalói oldalról a sztrájkon kívül ismert munkaharci típus a munkalassítás (*sciopero bianco*), amikor nem kerül sor teljes munkabeszüntetésre, azonban így is lassul a teljesítmény, illetve az éppen túl szabályszerű munkavégzés (*sciopero pignolo*) is, amikor az alkalmazottak túlzott precizitása akadályozza a rendes munkavégzést.

Munkáltatói oldalról közismert – habár a sztrájknál jóval gyengébb – eszköz a kizárás (*serrata*) intézménye, amely esetben a munkáltató kizárja a munkavállalót a munkavégzés helyéről. Az olasz jogban a támadó kizárás jogellenesnek minősül, a védekező kizárásnak azonban van létjogosultsága. Utóbbira főként akkor kerül sor, amikor az ún. forgósztrájk esetén ellehetetlenül a foglalkoztatás, vagy amikor fennáll a munkáltató gazdasági ellehetetlenülésének veszélye, valamint ha a sztrájk veszélyezteti a személy- és vagyonbiztonságot.³⁴ Szintén a munkáltatók élhetnek a blokádnak (*blocco*) eszközével is, bár erre egyre ritkábban kerül sor.

Tekintettel arra, hogy Olaszországban nem létezik a sztrájkot meghatározó törvényi definíció, a fogalmat a tudomány dolgozta ki. Lényegében a sztrájk a meghatározott, kollektív munkavállalói érdek érdekében történő munkabeszüntetést jelenti.³⁵

A sztrájk terjedelme szerint három különböző szinten folyhat, lehet üzemi szintű (*sciopero aziendale*), azonos foglalkozási csoportot érintő (*sciopero categoriale*), valamint általános sztrájk (*sciopero generale*).³⁶

3.6. Szlovákia

Szlovákiában a sztrájkhoz való jogot, mint minden állampolgárt megillető alapjogot garantálja az alkotmány, a munka törvénykönyve, valamint nemzetközi megállapodások is, előfordulása mégsem túl gyakori – évente legfeljebb 1-2 sztrájk történik,³⁷ melyek jellemzően nem tartanak tovább 4 óránál –, mert korábban sem volt jellemző és a társadalmi támogatottsága sem túl széles. Továbbá nagyon jól működnek az egyéb vitarendezési eljárások, így legtöbbször nincs szükség a munkabeszüntetéshez mint kényszerítő eszközhez folyamodni. Leggyakrabban béremelés kikényszerítésére, elbocsátások megakadályozására, a munkafeltételek javítására vagy a vezetőségben bekövetkező személycserékkel szembeni tiltakozásként használják. Időnként előfordul, hogy a kormány reformjai ellen tiltakoznak ebben a formában. A sztrájkhoz való jogot az 1991. évi II. törvény szabályozza, mely annyira stabilnak bizonyult, hogy hatályba lépése óta nem történt benne érdemi változtatás. 2011-ben született egy törvényjavaslat az egészségügyi dolgozók sztrájkhoz való jogának korláto-

34 Kajtár, 2010, 41. o.

35 Orlandini, 2004, 60. o.

36 Kajtár, 2010, 35. o.

37 1992 és 2017 között 34 sztrájk volt.

zására, azonban a kormány bukása és az előrehozott választások miatt nem lett belőle törvény.³⁸

A kollektív munkajogra, valamint ezen belül a sztrájkra a szlovák munka törvénykönyve a következőképpen reflektál 10. §-ában: a munkavállalóknak és a munkáltatónak lehetősége van kollektív alkura, érdekütközés esetén a munkavállalók sztrájkba kezdhetnek, a munkáltató pedig a munkáskizárás eszközéhez folyamodhat. A szakszervezeti bizottságok, a kollektív egyeztetést is beleértve, a munkajogi viszonyok részesei. Az üzemi tanács és az üzemi megbízott a törvény által meghatározott feltételek mellett részese a munkajogi viszonyoknak. A munkáltatónak lehetővé kell tennie a szakszervezeti bizottság, az üzemi tanács vagy az üzemi megbízott működését a munkahelyeken. A sztrájk a kollektív munkaügyi vitákról szóló 1991. évi II. törvény 16. §-a szerint a munka részleges vagy teljes beszüntetése a munkavállalók részéről gazdasági vagy szociális jogaik, illetve kollektív megállapodás kikényszerítése érdekében. Munkavállaló egyénileg azonban nem kezdeményezhet sztrájkot. A sztrájk a munkaügyi vitában csak *ultima ratió*ként jelenhet meg.

3.7. Csehország

Csehországban az egyszerű sztrájkon kívül egyéb nyomásgyakorló eszközök igénybevételére is lehetőség van a kollektív alku folyamatában. Tulajdonképpen minden megoldás megengedett – bár nincs konkrétan szabályozva – feltéve, hogy az akcióban részt venni nem kívánó munkavállalókat, a közjogi kötelezettségeiket, valamint harmadik fél érdekeit nem sérti. A blokád vagy elfoglalás (*blokáda/okupační stávka*) például nem megengedett, mert az meggátolná azon munkavállalók munkavégzését, akik nem kívánnak részt venni a sztrájkban, továbbá a tulajdonosok jogait is sértené, esetleg az állampolgárok szabad mozgását is korlátozná. A Legfelsőbb Bíróság rendszerint támogatja azokat a megmozdulásokat, amelyek a munkavállalók gazdasági és szociális jogainak védelme érdekében jönnek létre, azonban jogellenesnek tartja azt a sztrájkot, amely a munkavállalók egy kisebb csoportjának személyes érdekeinek biztosítására szolgálnak.³⁹ A sztrájk, mint a munkajogi viták *ultima ratiója* Csehországban meglehetősen ritka, az elmúlt 20 évben nagyjából 20 munkabeszünetetés volt az országban, ezek többsége sem tartott néhány óránál tovább. Csehországban a megbeszélések a legjellemzőbbek, ahol a munkavállalók a szakszervezeteken keresztül fejezik ki véleményüket, igényeiket. Amennyiben a békés egyeztetés nem vezet eredményre, tiltakozó megmozdulásokat (tüntetéseket) szerveznek, sokkal inkább, mint sztrájkokat.⁴⁰

Amennyiben szóba kerül a sztrájk lehetősége, legtöbbször csak az azzal való fenyegetésig (*stávková pohotovost*) jutnak el, valódi sztrájkra csak ritkán kerül sor. A legtöbb sztrájk

38 European Trade Union Institute, 2019a.

39 European Public Service Union, 2019.

40 International Labour Organization, 2020.

a munkabérekre vonatkozó tárgyalások során válik szükségessé.⁴¹ A sztrájkokat és a figyelmeztető sztrájkokat legtöbbször a ČMKOS⁴² felügyeli, amely a legnagyobb szakszervezet Csehországban.

A munkáltató oldalán fennálló kényszerítő eszköz a munkáskizárás (*lock-out*).⁴³ Ez azt jelenti, hogy a munkáltató részben vagy egészben nem engedi a munkavállalókat munkát végezni. Ehhez a megoldáshoz akkor folyamodhat, ha a kollektív munkaügyi vitában a mediáció sem vezetett eredményre és a vitában álló felek nem kívánnak döntőbíróhoz fordulni. A munkáskizárás jogellenes, ha a munkavégzés ellehetetlenítése az emberek egészségét vagy életét veszélyeztetné, illetve nem lehet a munkavégzésből kizárni a bírókat és a parlamenti képviselőket. A *lock-out* ideje alatt a munkavállalók az átlagbérük 50%-ának megfelelő juttatásra jogosultak. A munkáltató a munkáskizárás előtt legalább három nappal tájékoztatni köteles a szakszervezetet annak terjedelméről, az okáról és azon munkavállalók névsoráról, akiket a kizárás érint.⁴⁴

A sztrájk fogalmát a kollektív alkuról szóló 1991. évi II. törvény 16. §-a határozza meg: a munka munkavállalók részéről való teljes vagy részleges szüneteltetése. A kollektív alku során a sztrájk – mint nyomásgyakorló eszköz – csak legvégső megoldásként vehető igénybe.

A törvény kétféle sztrájkot nevesít: a munkaügyi viták során nyomásgyakorló eszközként alkalmazott sztrájkot, valamint a szolidaritási sztrájkot. Nincs lehetőség a szolidaritási sztrájkra abban az esetben, ha annak nem lenne értelme, azaz ők a sztrájjal nem lennének képesek nyomást gyakorolni a fő sztrájk kimenetelére.⁴⁵

3.8. Lengyelország

Lengyelországban a leggyakrabban igénybe vett tiltakozási formák a gyülekezések, felvonulások (*demonstracja*) szervezése, amelyek az 1990. évi gyülekezésszóló törvény⁴⁶ hatálya alá tartoznak.⁴⁷

Szintén speciális módja a tiltakozásnak a blokádnak (*blokada*) intézménye, amely magában foglalhat útlezárásokat, a gyalogosok mozgásának megakadályozását, valamint a középületekből, illetve középületekbe történő ki-, illetve belépés meggátolását. Tekintettel arra, hogy minden ilyen tevékenység szabályszegésnek minősül, a blokádnak nem legális formája a tiltakozásnak.⁴⁸

41 European Trade Union Institute, 2019b.

42 Českomoravská konfederace odborových svazů, azaz a Szakszervezetek Cseh-Morva Szövetsége.

43 1991. évi II. törvény, 27. §.

44 Kroupa, Kyzlinkova, Lehmann, Pojer és Veverková, 2019.

45 1991. évi II. törvény, 16. § és 20. §.

46 A törvény címe eredeti nyelven: Ustawy z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach.

47 Cudowski, 1998, 143. o.

48 Cudowski, 1998, 144. o.

A lengyel jog nem szabályozza a munkavállalók, illetve a szakszervezetek által szervezett sztrájkorséget⁴⁹ (*pikietowanie*),⁵⁰ az intézmény gyakorlatilag ismeretlen Lengyelországban.⁵¹ A lengyel jogszabályok nem rendelkeznek továbbá a bojkott (*bojkot*) intézményéről sem,⁵² elmondható azonban, hogy arra mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalról sor kerülhet.⁵³

Kritikaként fogalmazható meg, hogy a kollektív munkaügyi viták rendezéséről szóló törvény⁵⁴ (*Collective Labour Dispute Resolution Act*, a továbbiakban: CLDRA) sztrájkokról szóló 4. fejezete nem tesz említést a kizárásról. A munkáltatóknak ennek eredményeként tulajdonképpen nincs lehetőségük, hogy nyomást gyakoroljanak a munkavállalókra a sztrájk megál-
lítása céljából,⁵⁵ tekintettel arra, hogy a kizárásnak nincs jogi alapja.⁵⁶

A CLDRA 17. cikke adja a sztrájk általános törvényi definícióját, amely szerint „[a] sztrájk a munkavállalók által alkalmazott kollektív munkaleállás az 1. cikkben említett érdekekkel kapcsolatos viták rendezése céljából”.

Az 1. cikk értelmében kollektív munkaügyi vita keletkezhet a munkavállalók és a munkáltató vagy munkáltatók között a munkavállalók, illetve egyéb, szakszervezetek létrehozására jogosult személyek munkakörülményeire, a munkabérekre és a szociális ellátásokra, valamint a szakszervezeti jogokra és kötelezettségekre vonatkozóan. Tekintettel arra, hogy a gazdasági, szociális és foglalkoztatási érdekeket nem lehet különválasztani a politikától, ezért nem tiltottak a politikai célból szervezett sztrájkok sem.⁵⁷

Kiemelendő, hogy a lengyel jogi terminológia megkülönbözteti a sztrájkhoz való jogot – amely minden munkavállalóra vonatkozik, akinek a sztrájkhoz való joga nincs törvény által korlátozva – a sztrájk szervezésének jogától, amellyel csak a szakszervezetek élhetnek.⁵⁸

3.9. Románia

Romániában először 1929-ben szabályozták a sztrájkot a „Trancu-Iași” törvényben. A második világháború után a 711/1946 törvény bevezette a *Kollektív arbitrációs kamarát*⁵⁹ és a *Munkaügyi fellebbviteli bizottságot*,⁶⁰ viszont a 30/1948 törvény újra alapjaiból megváltoztatta

49 A sztrájkorség „a sztrájk helyén a sztrájkoló munkásokból alakított órség a termelés, a rendbontás, a sztrájk törés megakadályozására”. Ld.: <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/sz-4A3Co/sztrajkorseg-4D214/>.

50 Świątkowski, 2018, 71. o.

51 Cudowski, 1998, 145. o.

52 Świątkowski, 2018, 71. o.

53 Cudowski, 1998, 145. o.

54 A törvény címe és hivatkozása eredeti nyelven: Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązaniu sporów zbiorowych, Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236.

55 Świątkowski, 2018, 74. o.

56 Cudowski, 1998, 148. o.

57 Świątkowski, 2018, 61. o.

58 Świątkowski, 2018, 59. o.

59 Camera de arbitraj colectiv.

60 Comisia de recurs a muncii.

a kollektív munkaügyi viták szabályozását. Az 1950. és 1972. évi munkatörvények nem tartalmaznak semmiféle előírást – de az utána elfogadott jogszabályok sem – a kollektív munkaügyi viták rendezéséről. Tehát az 1950–1990 időszakban ezen a téren joghézag volt.

A rendszerváltás után újra szabályozásra kerültek a munkaügyi viták. A munka törvénykönyve és a munkaügyi viták rendezéséről szóló 168/1999 törvény két fogalommal dolgozik: jogvita és érdekvita. A később hatályba lépett, a szociális párbeszédéről szóló 62/2011-es törvény munkaügyi vitákról beszél. A munkaügyi viták rendezésének eszközeit írja le, ezek között pedig a sztrájkot mint *ultima ratio* megoldást.

Főszabályként a munkaügyi vitákat békésen kell rendezni, a munkáltató védelme érdekében, akit nem szabad hogy meglepetésként érjen egy munkaügyi konfliktus kirobbanása. A törvényhozó olyan eszközöket is biztosít a munkáltatónak, amelyek foganatosításával csökkentheti a társaság veszteségeit a sztrájk alatt.⁶¹

Jogviták (*conflicte de drepturi*) alatt olyan munkaügyi vitákat kell érteni, amelyek a jogszabályokból, kollektív és egyéni munkaszerződésekből származó egyes jogok gyakorlására vagy egyes kötelezettségek teljesítésére vonatkoznak (Mt. 248 cikk, 3. bek. és 168/1999 tv. 5. cikk). Érdekviták (*conflicte de interese*) alatt olyan munkaügyi vitákat kell érteni, amelyek a munkavégzés feltételeinek megszabására irányulnak a kollektív munkaszerződések egyeztetésekor, és az alkalmazottak szakmai, szociális és gazdasági érdekeire vonatkoznak.

Az érdekviták mindig kollektív jellegűek és – habár a jogviták is lehetnek kollektív jellegűek – sztrájkot indítani csakis érdekvita esetében lehet. A 168/1999-es törvényt nagyrészt hatályon kívül helyezte a szociális párbeszédéről szóló 62/2011-es törvény (a továbbiakban: a törvény), ami már csak a munkaügyi vita (*conflict de muncă*) kifejezést használja. Munkaügyi vitának nevez minden olyan vitát, ami a gazdasági, szakmai és szociális érdekekkel vagy munka-, illetve szolgálati jogviszonyból (köztisztviselők) eredő jogokkal kapcsolatosan merül fel alkalmazott⁶² és munkáltató között. A törvény V. fejezete vonatkozik a sztrájkra, amire akkor kerül sor, ha a munkaügyi vitákat nem sikerül eredményesen megoldani tárgyalással. A törvény 181. cikke a sztrájkot úgy írja le, mint a munkavégzésnek a munkaegységben történő kollektív és önkéntes alapú megszüntetése.

4. Összefoglalás

A különböző országok elemzése kapcsán egységesen láthatóvá vált, hogy a munkaharc eszközrendszerében a sztrájk egyike a számos instrumentumnak. Teljesen változó képet mutat az, hogy ezek az eszközök milyen mértékben, s egyáltalán vannak-e szabályozva. Németország és Ausztria tekintetében az állami semlegesség megköveteli, hogy a jogalkotó ne

⁶¹ Stan, 2018.

⁶² Az alkalmazottat tág értelemben kell venni, tehát ide tartoznak a köztisztviselők, közalkalmazottak is.

foglaljon állást a kérdéskörben, s ennek következtében széles tárháza jelenhet meg az érdekérvényesítő eszközöknek. Franciaország kapcsán kizárólag a sztrájk közzsférára vonatkozó szabályanyagát foglalták törvénybe, a magánszektor tendenciáit a bírói gyakorlat formálja. Mind a németeknél, mind az osztrákoknál a munkaharc eszköztára jóval tágabb a franciaországihoz képest. Utóbbiaknál a munkalassítás, az ún. gépfoglalás, a blokád is jogszerűtlen magatartásnak minősül,⁶³ s általánosságban véve is Franciaország alkalmazza a legtöbb tilalmat. A szabályozottság hiánya hasonlóan igaz a dél-európai Olaszországra is. A sztrájk mellett ugyanúgy lehetőség van munkalassításra, a munkáltatói lock-out azonban csak „védekezésre” használható fel, „támadásra” nem, illetve a munkáltató oldalán tűnik fel a blokád lehetősége is, bár egyre ritkábban alkalmazott módszer. E négy országra az is jellemző, hogy a sztrájknak törvényben meghatározott definíciója nincs, csupán a dogmatika ad különböző meghatározásokat. Ha egy áttekintést kellene adni, akkor azt mondhatnánk, hogy Ausztria a teljes szabályozási passzivitás híve, Németország (a blokád tilalmának kivételével) hasonló állásponton van, Olaszországban nincsen kifejezetten tilalom, de a szolidaritási sztrájk feltételhez van kötve, míg Franciaország a leginkább „aktív” a munkaharc eszközeinek tilalmazásában.⁶⁴

A közép-európai országok tekintetében a helyzet másképpen alakul. Szlovákia, Csehország, Lengyelország és Románia is törvényi szinten szabályozza a sztrájkot, s ehhez a csoporthoz kapcsolhatjuk Magyarországot is. Csehország és Szlovákia a korábbi történelmi összefonódására tekintettel ugyanazon törvényt tartotta mindmáig hatályban a cseh-szlovák korszakból. Lengyelországban is törvényben szabályozott kérdéskörként jelenik meg a sztrájk, s a lengyel törvény is az 1990-es évek legelejére tehető. Ettől némiképp eltérően, de még mindig az 1990-es években, annak is a legvégén került megalkotásra a releváns román törvény. Bár Magyarország vonatkozásában is törvényi szabályozottságról beszélhetünk, de egzakt fogalommeghatározást hazánk jogforrása nem vezetett be, pusztán a sztrájkhoz való jogot ismeri el, mint a dolgozók gazdasági és szociális érdekei biztosításának az eszközét. E közép-európai országokra egyaránt jellemző, hogy a munkaharc különböző eszközeinek tilalmát a lehető legritkább esetben szabályozzák, azaz túlnyomórészt a munkavállalókon és munkáltatókon múlik, hogy milyen érdekérvényesítési eszközt alkalmaznak a jogszabályok keretei között. Azaz a munkaharc eszközeit a közép-európai államok nem tilalmazzák (ide nem értve a politikai sztrájkot).

Ahogy az elemzésből is kiderül, e kilenc ország tekintetében két jól elkülöníthető csoport állítható fel. A nyugat- és dél-európai országok alkotnak egy csoportot, míg a közép-európai országok egy másikat. Előbbiekre főszabályként jellemző a sztrájk törvényi szabályozatlansága, illetve bizonyos esetekben a munkaharc eszközeinek tilalmazása, utóbbiakra pedig a sztrájk törvényi szinten történő szabályozása, valamint a munkaharc különböző eszkö-

63 Warneck, 2007, 30. o.

64 Warneck, 2007, 9. o.

zeinek hallgatólagos vagy *expressis verbis* engedélyezése. A különbségek – természetesen – nem meglepőek, hiszen Nyugat- és Dél-Európa, valamint Közép-Európa teljesen különböző utat járt be a társadalmi-politikai-gazdasági fejlődés terén. Míg előbbieket függetlenségüket mindvégig megőrizték, addig utóbbiaknak hosszú évtizedekig csorbát szenvedett a szuverenitása. Ezt tükrözheti a világos választóvonal a sztrájkszabályozás vonatkozásában is: a közép-európai államok szükségét érezték annak, hogy az olyan érdekérvényesítésre vonatkozó jogait, mint a sztrájkhoz való jog, törvényben szabályozzák és megerősítsék. A közép-európai államok vonatkozásában egy másik adalékra is érdemes felhívni a figyelmet, amelyet *Jan Pichrt* és *Martin Štefko* állapít meg egyik tanulmányában Csehország vonatkozásában. Úgy gondolom, hogy gondolataik helytállóak nemcsak a cseh szabályozás kapcsán, hanem valamennyi, általam tárgyalt közép-európai ország tekintetében is. Ennek keretében elmondható, hogy a közép-európai államok kollektív munkajogi rendszerei nagymértékben eltérnek a nyugat-európai államokétól, amelynek két legfontosabb okát szeretném kiemelni: a kommunista/szocialista rezsimeknek köszönhetően a szakszervezetek elvesztették hitelességüket, amely a mai napig érezteti hatását, valamint azt sem szabad elfelejteni, hogy a szocializmusbeli jogalkotás rendkívül részletesen szabályozta a munkaügyi viszonyokat, s ezen belül a munkafeltételeket is,⁶⁵ amelyek magyarázzák azt a szabályozási struktúrában fellelhető különbséget a nyugat-európai államok szabályozásához képest, hogy a sztrájkszabályozás valamennyi közép-európai államban írott jogforrásbeli formát ölt.

Irodalomjegyzék

- BENKŐ, L. (szerk.) (1976) *A magyar nyelv történeti-etimológiai szótára, III. kötet, Ö-Zs.* Budapest: Akadémiai Kiadó.
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) 'A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 29–72. o.
- BERKI, E. (2016) *Sztrájk 2.0. A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon.* Budapest: Dura Stúdió Kft.
- BRÓDY, J. (2000) 'A jogszerű sztrájk kritériumainak nemzetközi és magyar standardjai', *Jogtudományi Közlöny*, 55(11), 439–447. o.
- BYDLINSKI, F. (1957–1958) 'Vertragsrecht und Arbeitskampf', *Österreichische Zeitschrift für öffentliches Recht*, Band VIII, 300–372. o.
- CUDOWSKI, B. (1998) *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy.* Białystok: Temida 2.
- DÄUBLER, W. (2015) 'Industrial Actions in Germany – Realistic in an International Context?', *Revista Derecho Social y Empresa*, 2015/4, 33–64. o. [online]. Elérhető: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=globalschol>.

65 Pichrt és Štefko, 2019, 207–208. o.

- EDGERTON, W. F. (1951) 'The Strikes in Ramses III's Twenty-Ninth Year', *Journal of Near Eastern Studies*, 10(3), 137–145. o.
- European Public Service Union (2019) The right to strike in the public sector – Czech Republic [online]. Elérhető: <https://tinyurl.com/y7gpxxqm>.
- European Trade Union Institute (2019a) *Strikes in Slovakia: Background – Summary (updated April 2019)* [online]. Elérhető: <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Slovakia/STRIKES-IN-SLOVAKIA-BACKGROUND-SUMMARY-updated-April-2019>.
- European Trade Union Institute (2019b) *Strikes in Czechia: Background – Summary* [online]. Elérhető: <https://www.etui.org/ReformsWatch/Czechia/Strikes-in-Czechia-background-summary>.
- FERENCZI, I. (1907) *Sztrájk és szociálpolitika*. I. kötet, Budapest: Athenaeum Irodalmi és Nyomdai Rt.
- GRANDIN, G. (2014) *The Empire of Necessity – Slavery, Freedom, and Deception in the New World*. New York: Metropolitan Books.
- HINDRICH, W., MÄULEN, C., SCHARF, G. (1990) *Neue Technologien und Arbeitskampf*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- International Labour Organization (2020) *National Labour Law Profile: The Czech Republic* [online]. Elérhető: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158893/lang--en/index.htm.
- KAJTÁR, E. (2010) 'Az olasz és a magyar sztrájk szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(1), 33–58. o.
- KAJTÁR, E. (2011) *Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében*. PhD-értekezés. A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája.
- KROUPA, A., KYZLINKOVA, R., LEHMANN, Š., POJER, P., VEVERKOVÁ, S. (2019) *Living and working in Czechia* [online]. Elérhető: <https://www.eurofound.europa.eu/country/czechia#industrial-action-and-disputes>.
- LŐRINCZ, GY. (2008) 'Sztrájk törvény születik (1988–1989)', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1(2), 137–148. o.
- LÖSCHNIGG, G. (2003) *Arbeitsrecht*. 10. kiadás, Bécs: ÖGB-Verlag.
- MAIR, A. (2008) *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag – Zum Verhältnis von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung*. Bécs – New York: Springer.
- MÉLYPATAKI, G. (2018) 'A közszolgálati jog alapvonásai nemzetközi összehasonlításban', *Publicationes Universitatis Miskolcensis - Sectio Juridica et Politica*, 36(1), 126–143. o.
- MÉLYPATAKI, G. (2019) 'Civil service law and the right to strike in international context', *Jura – A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja*, 25(1), 367–377. o.
- MIKLÓS, GY. (2017) 'Az együttműködési kötelezettség megítélése a sztrájk előzetes bejelentése kapcsán – egy bírósági határozat apropóján', *Gazdaság és Jog*, 25(5), 20–23. o.
- ORLANDINI, G. (2004) *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea. Uno studio di diritto comparato e comunitario*. Torino: Giappichelli.

- PICHT, J., ŠTEFKO, M (2019) 'Czech Republic', in Liukkonen, U. (szerk.) *Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective*. Springer International Publishing.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- RÁCZ, Z. (2012) 'A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tükrében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica*, 30(2), 569–575. o.
- RÁCZ, Z. (2014) 'A munkaküzdelem helye és szerepe a kollektív munkajog rendszerében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica*, 32(1), 461–470. o.
- RICKEN, O. (2019) '§ 265 Begriff und Arten des Arbeitskampfes' in *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I*. 4. kiadás, München: C.H. Beck.
- SHAKESPEARE, W. *King Henry VI, Part 3* [online]. Elérhető: <http://shakespeare.mit.edu/3henryvi/full.html>.
- SHAKESPEARE, W. VI. *Henrikkirály, Harmadikrész*. [online]. Fordította: Lőrinczy(Lehr)Zsigmond. Elérhető: <https://www.arcanum.hu/en/online-kiadvanyok/ShakespeareMagyar-william-shakespeare-osszes-muvei-1/tortenelmi-dramak-309A/vi-henrik-kiraly-harmadik-resz-4693/>.
- STAN, M. (2018) 'Soluționarea conflictelor de muncă. Dreptul la grevă', *Universul Juridic*, 2018/7.
- STRASSER, R., Jabornegg, P. (1999) *Arbeitsverfassungsgesetz – Samt Durchführungsverordnungen mit ausführlichen Anmerkungen, Literaturhinweisen sowie einer Übersicht der Rechtsprechung*. Bécs: Manz Verlag.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike Restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law - E-Journal*, 2018/1, 57–75. o. [online]. Elérhető: http://hllj.hu/letolt/2018_1_a/A_04_Swiatkowski_hllj_2018_1.pdf.
- TOMANDL, T. (1965) *Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes*. Bécs: Springer.
- TÓTH, F. (2008) *A munkügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Gödöllő-Budapest: Szent István Egyetemi Kiadó.
- TRÓCSÁNYI, L. (1989) 'A munkaharc a Német Szövetségi Köztársaság és Ausztria jogában', *Jogtudományi közlöny*, 44(2), 102–105. o.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*. Brüsszel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.

III. FEJEZET

A sztrájk mint alapjog, a sztrájk szabályozás jogrendszerben való elhelyezkedése

OROSZ FLÓRA

1. Bevezetés

Jelen fejezet a sztrájkjog alapjogi jellegét, illetve jogrendszerben elfoglalt helyét teszi vizsgálat tárgyává. A fejezet célja, hogy a sztrájkhoz való jog gyakorlásának alappilléreit, az alapjogok dogmatikai rendszerébe illeszkedését és szabályozási hátterét mutassa be. Ezeket vizsgálva arra kapunk választ, hogy az érintett országok milyen hangsúlyt fektetnek a sztrájkjog jelentőségére, milyen jogforrás keretében és milyen módon kerül szabályozásra, a ratifikált nemzetközi dokumentumok rendelkezései mellett az alkotmány vagy törvény ad-e iránymutatást a szabályozásról.

A sztrájkjog – mint alapjog – általános bemutatását követően a tanulmányozott országok jogalkotási eredményei alapján kap átfogó képet az olvasó arról, hogy az egyes országok miként rendelkeznek a sztrájkjogról, hogyan szabályozzák azt. A konklúzió pedig arra világít rá, hogy a szabályozás alapján milyen csoportba sorolhatók a vizsgált országok. Elöljáróban,

Orosz Flóra
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: flora.orosz@mfi.gov.hu

Orosz, F. (2021) 'A sztrájk mint alapjog, a sztrájk szabályozás jogrendszerben való elhelyezkedése' in Szilágyi, J.E., Hreckska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 44–73. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_3

az előző fejezetben foglaltakhoz hasonlóan, már körvonalazható az országok csoportosítása annak a ténynek a tudatában, hogy az alapjogokhoz való viszonyulás, azok deklarálása a nyugat-európai és kelet-közép-európai országokban, az ott jellemző ideológia, politikai nézetek, illetve társadalmi és gazdasági hagyományok, jellemzők folytán teljesen más irányt vettek.

2. A sztrájkjog helye az alapjog rendszerében

A sztrájk a kollektív önrendelkezés egyik kifejezési formája, amely önállóan nem, kizárólag egy kollektíva keretében, más dolgozókkal, illetve egy szakszervezet keretében gyakorolható.¹ Az alapjogok dogmatikai rendszerét vizsgálva a sztrájkjog a második generációs gazdasági, szociális és kulturális jogok körébe tartozik,² azokkal egy időben alakult ki. Az alkotmányjogi szakirodalom alapján a sztrájkjog elválaszthatatlan kötelékben áll az első generációs gyülekezési joggal és egyesülési joggal, azok körében élvez alkotmányos védelmet. Más nézetek szerint a véleménynyilvánítási szabadság is ugyanilyen előfeltétele a sztrájkjognak. Ezt a három alapjogot tekinthetjük tehát a sztrájkjog háttérjogának, hiszen ezen jogok nélkül a sztrájk lényege sem lenne megvalósítható. Sztrájk során a munkavállaló saját elhatározásból, más munkavállalókkal közösen összegyűlve, csoportosan, a munkáltatóval szembeni saját véleményét, elégedetlenségét, ellenállását fejezi ki. Mind a gyülekezési, mind az egyesülési jog egyént megillető jog, ugyanakkor kollektív jogokról van szó, hiszen csak többen közösen tudják gyakorolni. Szorosan kapcsolódik a munkához való joghoz is, azon belül pedig a szakszervezeti jogok, illetve a munkavállalók szervezkedési és érdekérvényesítési jogai között pozicionálható.³

Olyan kollektíven gyakorolható alapjogról van szó, mely esetében két elmélet alakult ki annak tekintetében, hogy kollektív jognak vagy egyéni jognak minősül-e. Az organikus elmélet szerint a sztrájk a szakszervezetek rendelkezésére álló kollektív jog, mivel a munkavállalók által létrehozott szakszervezetek célja a munkáltatók erőfölényének ellensúlyozása (és nem pedig a munkavállalóké egyénileg). Ezzel szemben az egyéni szemlélet szerint a sztrájkhoz való jog az egyént magát illeti meg, az egyénnek áll jogában másokkal közösen sztrájkot szervezni.⁴ Román László szavaival élve, a sztrájk egy önszegély jellegű szankció.⁵ Az organikus elmélet érvényesül például Németországban, az egyéni elmélet pedig például Franciaországban és Olaszországban jellemző. Magyarország azt a köztes megoldást ismeri el, miszerint mind a munkavállalót, mind a szakszervezetet megillető jog a sztrájk.⁶

1 Juhász, 2010, 239–240. o.

2 A gazdasági, szociális és kulturális jogokról részletesebben ld. Sári és Somody, 2008, 252–256. o.

3 Láposy és Zeller, 2009, 99–100. o.; Kajtár, 2011, 19–21. o.

4 Rácz, 2012, 570. o.

5 Román, 1994, 46. o.

6 Ld. a Sztrájkktörvény 1. § (1) és (4) bekezdését.

A sztrájkjog jellemzőit tovább vizsgálva megállapítható, hogy gazdasági és szociális jellege alapján a gazdasági és szociális jogok között található, mivel keretei, gyakorlása és korlátai szorosan összefüggnek az adott ország gazdasági és szociálpolitikai jellegével, alkotmányos struktúrájával, politikai hagyományával. Ennek ellenére mégsem tekinthető tipikus szociális jognak. Bizonyos jegyei alapján a szabadságjogokhoz, azon belül is a gazdasági szabadságok köréhez közelít. Ilyen sajátossága az, hogy az állam szerepe negatív a sztrájkjoggal szemben, azaz az alapjog gyakorlásának tiszteletben tartása az elsődleges, kivételes esetekben korlátozhatja csak a munkáltató és munkavállaló közötti érdek-összeütőközést. Ugyanakkor mégsem tekinthető valódi szabadságjognak a sztrájkjog, mivel azokkal ellentétben célja nem lehet politikai jogok érvényesítésének eszköze, csak gazdasági és szociális érdekeket szolgálhat, valamint az állam tartózkodási kötelezettsége ellenére csak korlátozott keretek között, törvény által meghatározottak szerint érvényesülhet.⁷ Mindezek nyomán Kajtár Edit meglátása alapján a szakirodalom szerint különbségtétel, miszerint a gazdasági és szociális jogok polgári és politikai jogokhoz viszonyított különbsége abban áll, hogy az előbbi esetében az állam tevőleges magatartása szükséges, ma már nem igazolható, hiszen negatív kötelezettségek (pl. a hátrányos megkülönböztetéstől való tartózkodás) ugyanúgy található az állam feladatai között.⁸ Ezt a nézetet támasztja alá Manfred Weiss megállapítása is, miszerint a politikai, gazdasági és szociális jogok megkülönböztetés helyett a „szociális szférára kiható alapvető jogok” (*fundamental rights which have implications for the social sphere*) fogalmat javasolja.⁹

A sztrájk mint társadalmi jelenség már a történelem korai szakaszában is megjelent, ahogyan azt az első fejezet is példázza, azonban hosszú idő telt el addig, amíg legalizálták és jogi formát öltött a sztrájkhoz való jog. A második ipari forradalom idején alakult ki a sztrájkjog, amikor is a nagyfokú iparosodás hatására jelentős mértékű migráció és urbanizáció vette kezdetét, mely társadalmi feszültséget generált. Ennek egyik megnyilvánulási formája volt a sztrájk.¹⁰ A sztrájkjog szabályozása a II. világháborút követő időszakban Európán belül a győztes nagyhatalmak érdekövezetein belül nem egyformán alakult az alapjogok megítélése nyomán. A kelet-közép-európai országokban, így pl. Magyarországon is a szocialista felfogás érvényesült, amely az alapjogokat a polgár és az államhatalom viszonyában szemlélte. A tulajdonhoz való klasszikus alapjog akként alakult, hogy a termelési eszközök zöme az állam tulajdonában volt, a gazdaság az állam általi elosztásra épült. A munkáltatói jogokat is szintén az állam gyakorolta. Mivel a szocialista felfogás azt vallotta, hogy egy bizonyos „fejlődési szinten” megszűnik a polgár és az állam közötti ellentét, így az alapjogok elveszítették jelentőségüket. Ez a felfogás a szocialista alkotmányokban is tükröződött, amely először az 1936. évi szovjet alkotmányban jelent meg. Változást az alkot-

7 Juhász, 2010, 240. o.; Láposy és Zeller, 2009, 100–101. o.

8 Kajtár, 2011, 19. o.

9 Weiss, 1996, 33–37. o.

10 Kajtár, 2011, 194–197. o.

mányos rendszerváltozás hozott, amikor a tulajdon privatizációja nyomán a szociális jogok fogalmát, jelentőségét visszavezték a klasszikus értelmezéshez.

Ezzel szemben a nyugat-európai államokban a természetjogi felfogás uralkodott, miszerint az emberi jogok tértől és időtől függetlenül egyetemesek. Ezekben az országokban a szociális alkotmányozás volt jellemző, aminek keretében a szociális jogokat és a szociális állam fogalmát új szemléletben közelítették meg. Ezek az alkotmányok megerősítették az alapvető emberi-állampolgári jogok értékeit, az ember személyiségének, méltóságának védelmét, tehát a kelet-közép-európai országokkal ellentétben Nyugaton fontos értéknek tartották az emberi jogokat, nagy jelentőséget tulajdonítottak nekik.

A természetjogi felfogás szerinti alapjogok egyetemlegességének elvét a II. világháborút követően megalkotott nemzetközi és európai dokumentumok deklarálták, amelyek a sztrájk szabályozását és alapjogként való elismerését segítették elő. A sztrájkjog szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bírnak az ENSZ égisze alatt működő ILO¹¹ keretében elfogadott normák. Bár kifejezetten az ILO egyetlen normája sem rendelkezik a sztrájkjogról, a szervezet jogforrásai között több olyan dokumentum található, amelyek közvetetten kapcsolódnak a sztrájkjoghoz, annak kiindulási alapjaként tekinthetők, illetve amelyekből több ország is eredezteti a sztrájk jogalapját – erről részletesebben írunk a későbbiekben. Ezek között kell megemlíteni első körben az ILO alapokmányát¹² és a philadelphiai nyilatkozatot¹³ – időben a II. világháborút megelőzően fogadták el e dokumentumokat, de a későbbi ILO-normák rendelkezései ezekből eredeztethetők. Az alapokmány preambuluma rendelkezik az egyesülési szabadság elvéről. A philadelphiai nyilatkozat 1. cikke pedig megerősítette az egyesülési szabadság és szólásszabadság elvét, amely elveket a folyamatos haladás tekintetében döntő fontosságúként aposztrofált. Az alapdokumentumok mellett másodsorban az egyes ILO-egyezmények rendelkeznek a sztrájkhoz kapcsolódó alapjogokról. A legközelebbi kapcsolat a 87., 98., illetve a 151. és 154. számú egyezményen áll fenn. A 87. számú egyezmény¹⁴ az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről rendelkezik, amelynek 2. cikke minden munkavállalónak (és munkáltatónak) megkülönböztetés nélkül biztosítja a szervezkedés szabadságát. Ez az egyezmény kiemelkedő szerepet tölt be annak következtében, hogy a szakosított ILO-bizottságok (az Egyesülési Szabadsággal Foglalkozó Bizottság,¹⁵ szakértői bizottság¹⁶) külön sztrájkra vonatkozó egyezmény hiányában az egyezmény 3. és 10. cikkéből vezették le a sztrájkjogot.¹⁷

11 A hazai jogirodalomban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization) rövidítésére mindaz angol, ILO, mind a magyar, NMSZ megnevezést használja. Az ILO rövidítés elterjedtebbnek tekinthető, így a továbbiakban az angol nyelvű rövidítés kerül alkalmazásra.

12 ILO Constitution.

13 Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia).

14 Co87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).

15 Committee on Freedom of Association.

16 Committee of Experts.

17 Ld.: Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége, 2014, 17–22. o.

A 3. cikk értelmében a munkavállalók és munkáltatók szervezeteinek jogában áll többek között tevékenységüket meghatározni, programjaikat megfogalmazni (pl. sztrájkot indítani). A 10. cikk pedig konkrétan meghatározza, hogy az egyezmény a 'szervezet' alatt „a munkavállalók vagy munkáltatók minden olyan szervezetét érti, melyek célja a munkavállalók vagy munkáltatók érdekeinek előmozdítása és megvédése”. A sztrájk joga mindezek nyomán tehát az egyesülési jogból vezethető le, mint a munkavállalók (és munkáltatók) érdekeinek előmozdítását szolgáló tevékenységek. A 98. számú egyezmény¹⁸ a szervezkedés jogát és a kollektív tárgyalás jogát biztosítja, amelynek 1. cikke a szakszervezet-ellenes diszkrimináció ellen nyújt védelmet a foglalkoztatás során; a 3–4. cikk szükség esetén a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedések megtételét, feltételek biztosítását írja elő a szervezkedéshez való jog és munkáltatók, munkavállalók vagy szervezeteik közötti önkéntes tárgyalások, alkufolyamatok biztosítása érdekében. Az egyezmény 5. cikke kiterjeszti az egyezményben foglalt jogok alkalmazását a fegyveres erőkre és a rendőrségre is, amelynek keretéről való döntést a nemzeti szabályozás hatáskörébe utalja. Mindezen normák mellett az ILO esetjoga általánosságban elismeri a sztrájkjogot.

A közszféráról a 151. és 154. számú egyezmény rendelkezik. A 151. számú egyezmény¹⁹ a közszférát meghatározó munkaügyi kapcsolatokról szól, amelynek 4. cikke a közszolgáknak a szakszervezet-ellenes diszkrimináció ellen nyújt védelmet foglalkoztatásuk során. Az 5. cikk a közszolgák szervezeteinek biztosít megfelelő védelmet a hatóságok beavatkozása ellen a létesítésük, működésük vagy igazgatásuk során. Az egyezmény leglényegesebbnek tekinthető rendelkezése a 9. cikk, miszerint „a közszolgáknak, mint más munkavállalóknak is, rendelkezniük kell az egyesülési szabadság gyakorlásához nélkülözhetetlen polgári és politikai jogokkal, kizárólag státusukból és feladataik jellegéből fakadó kötelezettségekre figyelemmel”. A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. számú egyezmény²⁰ 1. cikke biztosítja, hogy az egyezmény rendelkezéseit a fegyveres erőkre és a rendőrségre is alkalmazni lehessen a nemzeti jogalkotás rendelkezése nyomán.²¹

Az ILO normái mellett továbbá két másik nemzetközi dokumentum tartalmaz releváns rendelkezéseket a sztrájk jogalapja tekintetében: ezek az 1966-ban elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya²² és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya.²³ Az előbbi a 22. cikk 1. pont keretében biztosítja az egyesülési szabadságot, azon belül külön kiemelve az érdekvédelmet szolgáló szakszervezetek létrehozásához és ahhoz való csatlakozás jogát, amikor kimondja: „[m]indenkinek joga van a másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szak-

18 C098 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

19 C151 – Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151).

20 C154 – Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154).

21 A sztrájkjoggal kapcsolatos nemzetközi dokumentumokról ld. Kajtár, 2010a, 49–56. o.; Rácz, 2012, 571–572. o.

22 International Covenant on Civil and Political Rights.

23 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

szervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon.” A 22. cikk 2. bekezdése szerint a jog gyakorlását „[c]sak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban az állam biztonsága, a közbiztonság és a közrend, illetőleg a közegészség, a közérkölcös vagy mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők és a rendőrség tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá.” A 22. cikk 3. bekezdése pedig a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) 87. sz. egyezményére utal azáltal, hogy kimondja, a 22. cikk egyetlen rendelkezése sem jogosítja fel a részes államokat olyan törvények meghozatalára vagy a törvények olyan módon történő alkalmazására, amely sértené a 87. sz. ILO-egyezményben foglalt biztosítékokat. Az egyezményben ezen rendelkezések mellett azonban nem került külön rögzítésre sem a kollektív tárgyaláshoz, sem a sztrájkhoz való jog. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya cizelláltabban rendelkezik a szakszervezi jogról. A 8. cikk kimondja, hogy mindenkinek biztosítani kell a jogot ahhoz, hogy szakszervezetet alakíthasson, vagy abba belép-hessen. E jog tekintetében kifejezetten rendelkezik a sztrájkjogról az Egyezségokmány a 8. cikk (1) bekezdés d) pontban, melynek rendelkezése szerint „[a] részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy az adott ország törvényeivel összhangban biztosítsák a sztrájkjogot”. A 8. cikk 2. bekezdése a sztrájkjog korlátozásáról rendelkezik, amikor kimondja, hogy „[e] cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá”.

Végül, a nemzetközi dokumentumok mellett további szerepet az 1961-ben elfogadott Európai Szociális Karta²⁴ – mint az Amerikai Egyesült Államokból indult szociális jogi jogfejlődés európai szintű válaszdokumentuma – játszik a sztrájkjog jogalapját tekintve. Jakab Nóra Könczei György megfogalmazását²⁵ átvéve „Európa lelkiismereteként” aposztrofálja a Kartát,²⁶ amely politikai célként, egyben alanyi jogként meghatározva tartalmazza az egyes szociális jogokat. A Karta 5. cikke biztosítja a munkavállalók és munkáltatók számára a szervezkedés jogát, miszerint helyi, országos vagy nemzetközi szervezeteket hozhatnak létre vagy csatlakozhat hozzá gazdasági és szociális érdekeik védelmében. Ezt a jogosultságot a Karta a rendőrség és fegyveres erők számára is kiterjeszti. A 6. cikk 4. pontja a kollektív tárgyaláshoz való jog keretében rendelkezik arról, hogy érdekütközés esetén a munkavállalókat és alkalmazottakat megillető kollektív fellépés joga magában foglalja a sztrájkhoz való jogot is.

Az egyes alapjogok a fenti dokumentumok által váltak nemzetközi jellegűvé és egyetemessé. A nemzetközi dokumentumok és a Karta ratifikálására Nyugaton jóval korábban került sor, mint a kelet-közép-európai országokban, amely a fent említett rendszerbeli és abból adódó nézetbeli különbségekből eredt. A volt szocialista országokban a szocializmus vége hozott változást, amikor is visszatértek a klasszikus alkotmányozás alapelveihez, és elkezdték átvenni

24 European Social Charter.

25 Könczei, 1999, 40–73. o.

26 Jakab, 2007, 340–341. o.

a nemzetközi dokumentumok alapelveit. A korábbi alapjogok mellett bekerültek az alkotmányokba az alapjogok második generációját alkotó gazdasági, szociális és kulturális jogok

A fejezet ezen pontján is szükséges utalni arra, hogy a munkaharcjellegű cselekmények, ezen belül a sztrájk szabályozása is, leképezik a modern jogrend nézetét ehhez az intézményhez.²⁷ Ennek következtében az egyes európai országok jogi háttere, mind alkotmányos, mind törvényi szinten eltér – ennek részletes kifejtése a későbbiekben olvasható. Az eltérő szabályozás révén többféle megoldás alakult ki a sztrájkhoz való jog jogi természete tekintetében, azaz, hogy a sztrájkjog általános állampolgári jognak minősül-e, vagy az a munkajogban megnyilvánuló sajátos magánautonómiaként értelmezendő. Kiss György szerint egy átalakulás figyelhető meg a sztrájkjog jogi természete tekintetében, miszerint az a munkáltató-munkavállaló viszonyhoz kötött jogból állampolgári alapjoggá alakul át.²⁸ Bizonyos országok – elsősorban a volt szocialista országok – esetében az alkotmány deklarálja a második generációs gazdasági, szociális és kulturális jogokat, közöttük a sztrájkhoz való jogot is, továbbá külön törvény rendelkezik a sztrájkjogról; ezzel szemben más országokban (főként a Nyugaton) sem az alkotmány, sem külön törvény nem rendelkezett a sztrájkjogról, hanem azt más jogokból és nemzetközi, európai dokumentumokból vezetik le. Ennek indoka az, hogy a sztrájkjog szociális jellegéből következően a kereteit, gyakorlását és korlátait meghatározzák az adott ország gazdasági és szociálpolitikai nézetei, alkotmányos struktúrája és politikai hagyományai, berendezkedése.²⁹ A volt szocialista országokban a szocializmus idején, a szocialista ideológia nyomán az individuum helyett a kollektívizmus szerepének társadalmi jelentőségét hangsúlyozták, a közösségi érdek és értékek érvényesültek az egyénivel szemben. A rendszer a társadalmi egyenlőtlenségek megszüntetésére fókuszált, és az ezen alapuló politikai és jogi egyenlőségre. A tervutasításos rendszer alapján a párt által meghatározott terméket és mennyiséget kellett produkálni, függetlenül a rendelkezésre álló erőforrásoktól. A párt utasításával szemben senki nem léphetett fel, a hatalom mindenki szabad akaratát igyekezett elnyomni, így például sztrájkra sem kerülhetett sor. Ennek következtében, az elnyomásból való kitörés jeleként aposztrofálható az, hogy ezekben az országokban nagy jelentőséget tulajdonítottak a gazdasági, szociális és kulturális jogok legmagasabb szintű jogforrásba, az alkotmányba való foglalásának, amely jól tükrözi azok jelentőségét. Ellenben a nyugati országokban nagy megbecsülésnek örvendtek az alapvető emberi jogok, így nem tartották fontosnak azok az alkotmányban rögzítését és törvénybe foglalását.

Összességében egy sajátos alapjognak tekinthető a sztrájkjog, amely nem az állammal vagy valamely szervével szembeni fellépést biztosít, hanem magánjogi jogviszonyok keretében érvényesülve, a munkáltatóval szembeni fellépést teszi lehetővé. Tehát a sztrájk

27 Kiss, 2005, 489. o.

28 Kiss, 2005, 494. o.; Kiss, 2020, 496. o.

29 Láposy és Zeller, 2009, 100. o.; Kiss, 2005, 492. o.

alapjául egy szerződésen alapuló munkaviszony³⁰ szolgál.³¹ A sztrájkjognak – mint alapjognak – a lényegét az adja, hogy a munkavállalók közösen, kollektív módon nyomást gyakorolnak a munkáltatóval szemben valamely felmerült érdekkonfliktus miatt.

3. Magyarország

Magyarországon a sztrájkjog szabályozása két pillérré épül: belső (nemzeti szintű) jogszabályok mellett külső jogforrásoknak is meg kell felelnie. A hazai szabályozásnak és joggyakorlatnak összhangban kell lennie a nemzetközi, európai és uniós követelményekkel. A belső szabályozás az előző fejezetben meghatározottak szerint kétszintű. Elsődleges jogforrás az Alaptörvény, mint legmagasabb szintű jogforrás, amely egyben a sztrájkjog jogalapját képezi. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése a munkavállalókat megillető érdekérvényesítési eszközök között sorolja fel a munkabeszüntetéshez való jogot, azaz a sztrájkhoz való jogot. Korábban az Alkotmány, és jelenleg az Alaptörvény sem tartalmaz részletszabályokat, azt külön törvényre, nevezetesen a sztrájkról szóló törvényre (1989. évi VII. törvény, a továbbiakban: Sztrájk törvény) utalja. Tehát a sztrájkjog másik jogforrását a Sztrájk törvény képezi, amelynek értelmében a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására illeti meg a sztrájk joga. Ezt a szabályanyagot kiegészíti a törvényt értelmező bírói gyakorlat, a kapcsolódó jogirodalom, illetve a kollektív szerződések.³²

A sztrájkjog alapjogi jellegét tekintve, a fent megnevezettek szerint az alkotmányos szabályozásból kell kiindulnunk. Hazánk azon országok közé tartozik, ahol az Alaptörvény deklarálja a sztrájkjogot, alkotmányos rangra emelve azt. Korábban az Alkotmány (1949. évi XX. törvény), a Sztrájk törvény 1989-ben történt megalkotását követően rendelkezett a sztrájkhoz való jogról. Az Alkotmány az alapvető jogok és kötelezettségek fejezetben, a 70/C. § keretében deklarálta a sztrájkhoz való alkotmányos jogot, mint alapvető jogot. E szakasz kimondta: „(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon. (2) A sztrájkjogot

30 Felmerül azonban a kérdés, hogy kizárólag csak a munkajogviszonyban állók vagy mindenki más is jogosult sztrájkolni, aki munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban végez más részére munkát munkaadója irányítási, utasítási, ellenőrzési jogkörének alárendelve (például aki megbízási szerződés alapján vagy internetes platformon keresztül dolgozik). A jogintézmény célja ugyanis az, hogy az egymásnak alárendelt felek helyzetét kiegyensúlyozza, és a munkavállalók kifejezhessék nemtetszésüket, ellenállásukat munkáltatójukkal szemben. Bár a Ptk. szabályozza a megbízást, így elméletben mellérendelt jogviszonyról van szó, a gyakorlatban mégis megnyilvánul a felek alá-fölérendeltsége a megbízó utasítási joga nyomán. Ennek okán meglátásunk szerint okkal merül fel annak lehetősége, hogy szerződésen alapuló jogviszony mellett más munkavégzésre irányuló jogviszony alapján is lehetőséget kell teremteni a sztrájkjog gyakorlására, természetesen ebben az esetben is igaz az, hogy sztrájk kollektív módon kezdeményezhető.

31 Lápossy, Szabó és Zeller, 2010, 83. o.

32 Kajtár, 2011, 234. o.

az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni. (3) A sztrájkjogról szóló törvény elfogadásához a jelenlévő országgyűlési képviselők kétharmadának szavazata szükséges.”

A sztrájkhoz való jogot az Alkotmánybíróság két alkalommal értelmezte, amely határozatok meghatározzák a sztrájkjog karakterét, alapjogi rendszerben elfoglalt helyét. A két AB határozat egymásnak ellentmondó az alkotmányos védelem szintjének minősítése tekintetében. Első körben a 673/B/1990. megállapította, hogy a sztrájkjog a munkaviszonyban állók részére jelent biztosítékot akkor, amikor a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, továbbá az egyenlő munkáért egyenlő bérhez való jog, valamint a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog valamelyikével nem élhetnek, illetve azokat nem érvényesíthetik. Kimondta továbbá, hogy az Alkotmány 8. § (2) bekezdése értelmében alapvető jognak minősül a sztrájkjog, amelyre a vonatkozó szabályokat a törvény állapítja meg, amely az alapvető jog lényeges tartalmát nem korlátozhatja. Ehhez kapcsolódóan az AB határozat kimondta, hogy a sztrájkjog nem abszolút, hanem az adott politikai, gazdasági, társadalmi viszonyok között mintegy „relatív” gyakorolható alapvető állampolgári jog.

Második alkalommal a 88/B/1999. AB határozat a sztrájkhoz való jogról akként rendelkezett, hogy az a modern, a gazdasági-szociális jogokat elismerő államokban a gazdasági-szociális érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépés egyik biztosítékaként általánosan elismert. Tehát a sztrájkjog az Alkotmányban a gazdasági, szociális jogok között kap helyet. Az alkotmányos védelem kapcsán azonban azt állapította meg az AB határozat, hogy az Alkotmány 70/C. §-ában írt szabályozási módszerből következően a jogalkotó nagyobb szabadsággal rendelkezik a sztrájkhoz való jog szabályozásában, mint más alanyi jogi jellegű, alapvető alkotmányos jogok esetében. A sztrájkjog ugyanis nem alanyi jogi természetű alapvető jog, amint azt korábban megállapította, nem áll az Alkotmány 8. § (2) bekezdésben foglalt rendelkezés védelme alatt, ezért a sztrájkjog szabályozása során a törvényalkotó nagyobb felhatalmazással rendelkezik ezen jog korlátozására is, de ez a jogszülsége nem korlátlan.

Ezek alapján jól érzékelhető a két AB határozatban foglaltak szemben állása. A 673/B/1990. határozat indokolása a sztrájkhoz való jogot alapjognak tekinti, s mint ilyet, az Alkotmány 8. § (2) bekezdésének védelme alá vonta. A 88/B/1999. AB határozat már szakít ezzel a felfogással, és az indokolásban a sztrájkjogot nem alanyi természetű alapjogként határozta meg, így nem vonatkozik erre az Alkotmány 8. § (2) bekezdésben foglalt védelem sem, ezért a törvényhozó az alapjogokénál szélesebb körű felhatalmazással rendelkezik e sajátos alkotmányos jog korlátozására.³³ Ezek nyomán a sztrájkhoz való jogot egy speciális második generációs gazdasági, szociális jognak tekintették.

2008-ban az állampolgári jogok országgyűlési biztosa az Alkotmány 70/C. §-ában meghatározott sztrájkjoghoz való alkotmányos alapjog érvényesülése tekintetében, alapjogi szem-

33 Rácz, 2014, 461–470. o.

pontból átfogó projektet indított el. Az országgyűlési biztos vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy a sztrájkjog alapjogvédelmi szempontból nagyon elhanyagolt terület, történeti megközelítésből vizsgálva mindösszesen néhány AB határozat és elvi bírósági határozat lelhető fel, sem a törvényi szabályozás, sem a bírósági gyakorlat nem tekinthető kielégítőnek. Bár a projekt nem a hatályos sztrájkjogi törvény szabályozási struktúráját és annak reformját célozta, mégis megállapította, hogy a Sztrájk törvény nem tölti be megfelelő és kielégítő módon rendeltetését, rendelkezései több helyen hiányosak vagy elavultak. Így az országgyűlési biztos az alkotmánybíróságnak megfogalmazott indítványában (AJB 4620/2009.) a Sztrájk törvény nem megfelelő rendelkezései ellen is szót emelt, hogy a sztrájkjog alanyai és érintettjei számára a lehető legteljesebb mértékben garantálhassák a sztrájk miatt érintett alapvető jogok gyakorlását.³⁴

A sztrájk megítélésében az Alaptörvény 2011-es hatálybalépése fordulatot hozott, átalkította a sztrájkjog tartalmát. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése értelmében: „Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.” Az Alaptörvény a sztrájk kifejezést már nem tartalmazza, hanem a munkavállalói érdekvégyesítés eszközeként fogalmazza meg a munkabeszüntetéshez való jogot. Megállapítható továbbá, hogy a sztrájkról szóló törvény tekintetében az Alaptörvény már nem írja elő a kétharmados jelleget, amelyből a szabályozási tárgy jelentőségének csökkenése vonható le. Az Alaptörvény XVII. cikkhez kapcsolódó indoklása továbbra is fenntartja a 88/B/1999. AB határozatban foglaltakat, miszerint a sztrájkjog nem alanyi jogi természetű alapvető jog, nem vonatkozik rá a szükségességi-arányossági teszt, így a sztrájkjog szabályozása során a törvényhozó szélesebb körű felhatalmazással rendelkezik a sztrájkjog korlátozására is.

A sztrájkot szabályozó Sztrájk törvény a rendszerváltás terméke, amely a politikai kompromisszumok eredményeként mindösszesen a főbb szabályokat és elveket lefektető, keretjellegű törvénynek tekinthető,³⁵ ugyanis számos kérdést nyitva hagy, nem rendelkezik széleskörűen valamennyi részkérdéssről. Ennek következtében nyer értelmet a sztrájk szabályozása tekintetében a bírói gyakorlat, mivel számos esetben a bíróságnak kell a joghézagokat tartalommal kitölteni. Önmagában az a tény, hogy a törvény rövid, tömör, és az egyes részletszabályok értelmezését, kibontását a bírósági jogalkalmazásra bízza a jogalkotó, még nem jelentene problémát. Azonban a munkaügyi bíróságok gyakorlata megfelelő módon és mélységben nem látta el ez irányú feladatát, így több részletszabály pontos értelmezése hiányzik (például mások alapjogai gyakorolhatóságának védelme vagy a felelősségi szabályok meghatározása).³⁶ Mindezek nyomán, egyetértve az állampolgári jogok országgyűlési biztosának megállapításával, szükséges

34 Lápossy, Szabó és Zeller, 2010, 81–85. o. és 103. o.

35 Jarjabka, 2012, 102–103. o.

36 Lápossy, Szabó és Zeller, 2010, 97. o.

és célszerű lenne a Sztrájk törvény újraszabályozása, kiegészítése részletszabályokat is magában foglaló rendelkezésekkel. Ezzel a nézettel ért egyet Kajtár Edit is,³⁷ aki szerint „a jogbiztonság követelményének egy kiszámítható, világos normatartalmat hordozó sztrájk törvény felel meg”. Szükségesnek találja mind az anyagi, mind az eljárásjogi szabályok megreformálását.³⁸

4. A vizsgált európai országok szabályozása

4.1. A sztrájk mint alapjog

A magyar alapjogi szabályozást követően a vizsgált európai országok vonatkozó alkotmányos szabályozása kerül ismertetésre. A 2. pontban már előrevetítettek szerint a sztrájkhoz való jogot mint alapjogot nem feltétlenül nevesíti egy állam alkotmánya, hanem több esetben azt más jogból, illetve nemzetközi és európai dokumentumokból vezeti le a jogalkotó. Ezek alapján beszélhetünk tehát a sztrájkjogot mint alkotmányos alapjogot szabályozó európai országokról, valamint a sztrájkjogot más alapvető jogból és nemzetközi, európai dokumentumokból levezető, eredeztető európai országokról.

Németország

A német alkotmány nem rendelkezik a sztrájkról, azt mint alapvető jogot nem deklarálja, illetve külön sztrájkjogot szabályozó törvény sem létezik. Ez az uralkodó „elvi viszszafofoggottság” felfogásnak köszönhető, miszerint az állami semlegesség elve érvényesül, azaz a német jogalkotó nem kíván beavatkozni a sztrájkjogba.³⁹ Jogi szabályozás hiányában a német jog és irodalom a sztrájkjog alapjának a német alaptörvény (*Grundgesetz*)⁴⁰ 9. cikkét tekinti, mégpedig annak (1), illetve (3) bekezdését. E rendelkezések a következőket foglalják magukban: Az (1) bekezdés szerint „minden németnek joga van arra, hogy egyesületeket és társaságokat alapítson”. A (3) bekezdés pedig kifejezetten a munkaharc terrénumban mozog: „A munka- és gazdasági feltételek védelmére és javítására szolgáló társulások alakítására szolgáló jog mindenkit és minden foglalkozási ágat megillet. E jog korlátozására vagy akadályozására irányuló megállapodások semmisesek, az ilyen célt szolgáló intézkedések jogellenesek. Azok az intézkedések, amelyeket a 12/A. cikk, a 35. cikk (2) és (3) bekezdése,

37 Ellenpélda is létezik azonban. Gaskó István nem ért egyet ezzel a nézettel, ő teljesen más álláspontot képvisel. A Liga Szakszervezetekkel egyetemben ő a Sztrájk törvényt megfelelőnek tartja, sőt azt tekintené még célszerűbbnek, ha nem is lenne külön sztrájkot szabályozó törvény. Ugyanis több más európai uniós tagállamban sincs külön törvény, mivel a sztrájkknak kialakult hagyománya, kultúrája van, amely elégséges szerepet tölt be. Ld.: Lápossy, Szabó és Zeller, 2010, 175–176 o.

38 Kajtár, 2011, 239. o.

39 Berke és Kiss, 2009, 39–40. o.

40 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (BGBl. I S. 1546).

a 87/A. cikk (4) bekezdése és a 91. cikk alapján fogadtak el, nem irányulhatnak azon bérharcok ellen, amelyeket az első mondatban megjelölt egyesületek vezetnek a munka- és gazdasági feltételek védelme és javítása érdekében.⁴¹ A 12/A. cikk a kötelező katonai vagy kiegészítő civil szolgálatról, a 35. cikk (2) és (3) bekezdése természeti katasztrófa esetén a hivatali és jogsegélyről, a 87/A. cikk (4) bekezdése a fegyveres erők szövetségi kormányok által történő igénybeviteléről, a 91. cikk pedig az országon belüli vészhelyzetről rendelkezik. Azaz az előbb említett kérdéskörök szabályozására elfogadott rendelkezések nem irányulhatnak a munka- és gazdasági feltételek védelme és javítása ellen, amennyiben azokat a *Grundgesetzen* alapuló egyesületek/társulások vezetik. Ez a megfogalmazás arra enged következtetni, hogy a német jog a munkaharcot koalíciószerű tevékenységnek⁴² minősíti.

Annak ellentmondásosságára, hogy a német jogi szabályozásban nincsenek tételes jogi szabályok, Andreas Engels hívja fel a figyelmet. Úgy gondolja, hogy a *Grundgesetz* 9. cikkének (3) bekezdése, azaz a munkaharc joga csak másik alapjoggal vagy alkotmányos értékkel való összekötése esetén korlátozható, ezt pedig a *Bundesarbeitsgericht*nek kell elvégeznie. Esetről esetre kell dönteni az adott sztrájk szükségességéről és arányosságáról. A tételes jogi szabályozás hiánya az ún. *Sozialstaatsprinzip*,⁴³ azaz a szociális állam elvével összefüggésben eredményez leginkább ellentmondást, hiszen felmerül a kérdés, hogy a szociális állam elve nem követel-e meg egy pozitív cselekvési kötelezettséget a jogalkotó részéről, hogy a munkaharc jogát tételesen is szabályozza, azaz „a törvényhozó hallgatása önmagában nem eredményez-e alkotmányellenes helyzetet”.⁴⁴

Látható, hogy a *Grundgesetz* 9. cikkének (3) bekezdése akként lett megfogalmazva, hogy az körülírja a munkaharc lényegét. A természetes személyeknek joga van az egyesülési szabadsághoz, valamint ahhoz, hogy valamely társulásban, egyesülésben taggá váljanak, ugyanakkor maguk a társulások, egyesületek is élveznek bizonyos alkotmányos jogokat. Bár sem a kollektív tárgyalásokhoz való jogot, sem a kollektív fellépés jogát nem tartalmazza *expressis verbis* a 9. cikk, az egyesülési szabadság alapvető feltétele e kollektív jogok gyakorlásának.⁴⁵ Felmerül az a kérdés is, hogy Németországban ki a sztrájkjog jogosultja. A sztrájkjog vajon az egyes egyéneket illeti-e meg, avagy a szakszervezeteket? Úgy is feltehető a kérdés, hogy a szakszervezet alapításához való jog a dolgozók egyéni sztrájkjogából vezethető-e le, avagy fordítva, s a dolgozók egyéni sztrájkjoga az, amelyet a szakszervezet alapításához való jogból eredeztethetünk. A szakirodalom megosztott ebben a kérdésben.⁴⁶ Azonban észszerűbb lehet azt mondani, hogy a sztrájkjog jogosultjai nem az egyes egyének, hanem a szakszervezetek, hiszen a sztrájkot a szakszervezetnek kell vezetnie, s a sztrájkra való felhívásnak is a szakszervezettől kell származnia.⁴⁷

41 Lichtenstein, 2016, 663. o.

42 Kiss, 2005, 489. o.

43 Grundgesetz, Art. 20 (1): Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.

44 Berke és Kiss 2009, 42. o. nyomán Engels, 2008, 327. o.

45 Waas, 2012, 7. o.

46 Waas, 2012, 9. o.

47 Koch, 2019.

Ausztria

A német jogi szabályozáshoz hasonlóan Ausztriában is hiányzik a sztrájkjog szabályozása. Az osztrák alkotmányban – ideértve a szövetségi alkotmányt (*Bundes-Verfassungsgesetz*),⁴⁸ az alkotmánytörvényeket (*Verfassungsgesetz*), a tartományi alkotmányokat (*Landesverfassungsgesetz*) – nem találunk kifejezett rendelkezést a sztrájkjogra vonatkozóan, sem külön törvény nem rendelkezik róla, illetve a bírói gyakorlat sem játszik szerepet a munkaharc joga elméleti hátterének kialakításában. A sztrájkhoz való jogot a szakirodalom és a tudományos álláspontok határozzák meg, a tudományos álláspontok alakítják annak tartalmát, ebből kifolyólag tankönyvi vagy tudósjognak (*Gelehrtenrecht*) nevezhető az osztrák sztrájkjog. Az állam sztrájkjog szabályozására vonatkozó ezen magatartása megegyezik a Németországban is irányadó állami semlegesség elvével.⁴⁹

A *Bundes-Verfassungsgesetz* 10. cikk 7. pontja és a *Staatsgrundgesetz*⁵⁰ (StGG) elnevezésű alkotmánytörvény 12. cikke mindösszesen az egyesülési és gyülekezési jogról rendelkezik. Elsősorban azonban nemzetközi és európai dokumentumok teremtik meg a sztrájk alapját, amelyeket Ausztria ratifikált, azokból vezetik le a sztrájk jogalapját. Ezek az alábbi dokumentumok.⁵¹

A munkához kapcsolódó emberi jogok – többek között az egyesülési szabadság mint első generációs alapjog, és az ebből levezethető sztrájkhoz való jog mint második generációs alapjog –, amint azt már korábban említettük, két nemzetközi egyezményben kerültek rögzítésre:⁵² a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában és a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában. Ausztria mindkét dokumentumot ratifikálta. Ausztria azzal a kikötéssel ratifikálta a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, hogy annak 22. cikkét csak akkor kell alkalmazni, ha az nem ütközik az Európai Emberi Jogi Egyezmény 16. cikkében foglalt korlátozásokba.

Ausztria az Egyesült Nemzetek dokumentumai mellett ratifikálta az ILO két egyezményét is, nevezetesen az Egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú egyezményt⁵³ és a Szervezkedési és kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú egyezményt,⁵⁴ amely dokumentumok szintén megteremtik a sztrájkhoz való jog alapját. A közszférára vonatkozóan a közszolgálati munkaviszonyról szóló 151-es és kollektív tárgyalásokról szóló 154-es egyezmény tartalmaz kifejezett rendelkezést, azonban azokat Ausztria nem ratifikálta.⁵⁵

48 Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Verfassungsgesetz Bundes-Verfassungsgesetz.

49 Kajtár, 2011, 23–25. o.; Berke és Kiss, 2009, 47. o.

50 Staatsgrundgesetz vom 21. December 1867, über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder, RGBl. Nr. 142/1867.

51 A dokumentumok feltárását segítette: Büttgen, 2018.

52 Puskás, 2017, 259–272. o.

53 Co87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).

54 Co98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

55 Kajtár, 2010a, 32–39. o.

Ausztria a sztrájkjoghoz kapcsolódó általános védelmi kereten túl regionális szintű védelmet biztosító dokumentumokat is ratifikált. Ennek keretében ratifikálta az 1961-ben elfogadott Európai Szociális Kartát, majd annak 2011-ben módosított változatát is. A Karta szövegét azonban nem ratifikálta maradéktalanul, így a 6. cikk 4. bekezdésben biztosított kollektív fellépéshez való jog, azon belül a sztrájkhoz való jog alkalmazását nem fogadta el Ausztria az állami semlegesség elve alapján. Aláírta, de nem ratifikálta a Karta 1999-es kollektív panasztételi mechanizmusról szóló kiegészítő jegyzőkönyvét. Ausztria a Karta mellett ratifikálta továbbá az Emberi Jogok Európai Egyezményének⁵⁶ 11. cikkét is, ami a gyülekezéshez és egyesüléshez való jogot biztosítja. Bár az egyezményben nem található meg explicit módon a sztrájkhoz való jogosultság, azonban a vonatkozó joggyakorlat szerint a 11. cikk által biztosított egyesülési jog alapján fennálló kollektív jogokból levezethető a létezése.

Összességében Ausztria az állami semlegesség értelmében nem ismeri el a munkáltatók és munkavállalók jogát a kollektív fellépéshez érdekellentét esetén, ennek ellenére nem is tartalmaz kifejezett tilalmat a sztrájk kapcsán.⁵⁷ A sztrájkra az egyesülési és gyülekezési jog, valamint a kollektív fellépés és szervezkedés joga alapján kerülhet sor.

Franciaország

Az eddigiekkel összehasonlításban, Franciaországban sem beszélhetünk a sztrájkjog alkotmányos alapjogi szabályozásáról, hiszen az nem tartalmaz a sztrájkhoz való jogra vonatkozó külön rendelkezést. Azonban a francia alkotmányos szabályozás mégis eltér a német és osztrák megoldástól abban, hogy az alkotmányos gyakorlat szerint a hatályos, 1958. október 4-én kelt alkotmány (*Constitution*⁵⁸ részét képezi a korábban hatályban lévő, 1946. évi alkotmány preambuluma⁵⁹ is, amelynek 7. pontja úgy rendelkezik, hogy a sztrájkhoz való jog gyakorlását a vonatkozó jogszabályok keretei között garantálni kell. Tehát utalást tartalmaz az alkotmány a sztrájkjog szabályozására, elismerve ezáltal a sztrájk lehetőségét.

Tényleges alkotmányi rendelkezés hiányában, Franciaországban is nemzetközi és európai dokumentumokból eredeztetik a sztrájkjog jogalapját. 1966 óta alkalmazandó a francia jogban a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelynek korábban részletezett 8. cikke tartalmaz releváns rendelkezéseket.

Az európai szintű dokumentumokat tekintve Franciaországban az Emberi Jogok Európai Egyezményének 11. cikk által biztosított egyesülési jog alapján fennálló kollektív jogokból vezetik le a sztrájkjogot. Franciaország Ausztriával ellentétben teljes egészében ratifikálta az Európai Szociális Kartát, így a 6. cikk szerinti kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakor-

56 European Convention on Human Rights of 1950.

57 European Committee of Social Rights, 2016, 3. o. és 8–9. o.

58 Constitution du 4 octobre 1958.

59 Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

lásának biztosítása érdekében a sztrájkjogot is. 2000-től az Európai Unió Alapjogi Chartája alapvető jelentőségű rendelkezéseit is elfogadja és alkalmazza a francia jog.

Olaszország

Olaszországban a sztrájk szabályozásának régi gyakorlata van, ahol egy összetett jogi háttérrel találkozhatunk.⁶⁰ Az eddigiekhez képest a nemzetközi dokumentumok mellett alkotmányos szabályozás is létezik, amely megteremti a sztrájkhoz való jog tényleges nemzeti szintű szabályozását.

Az alkotmányos alapokat az 1948. január 1-jén hatályba lépett olasz alkotmány (*Costituzione della Repubblica Italiana*)⁶¹ teremti meg. A 40. cikk garantálja a sztrájkhoz való jog gyakorlását, amikor kimondja, hogy „[a] sztrájkjog az ezt szabályozó törvények keretei között gyakorolható”. Bár Franciaországban is mindösszesen ennyiről rendelkezik az alkotmány, azonban az olasz alkotmány az alapvető jogok és kötelezettségekről szóló III. fejezetében helyezi el a sztrájkjogról szóló rendelkezést, megteremtve ezáltal annak alapjogi jellegét. A meglehetősen szűkszavú alkotmányos rendelkezésnek indoka abban rejlik, hogy az olasz szakirodalom a 40. cikket összekapcsolja a 39. cikkel, amely a szakszervezeti szerveződés szabadságát biztosítja, illetve a 3. cikk (2) bekezdésével, amely szerint „[a] Köztársaság feladata, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozva az állampolgárok egyenlőségét és szabadságát, meggátolják a személyiség kiteljesedését, és minden munkavállaló részvételét az ország politikai, gazdasági és társadalmi életében”.⁶²

Olaszország az alábbi nemzetközi és európai dokumentumokat ratifikálta, melyek szintén fontos szerepet játszanak a sztrájkjog alapjogi vonatkozásában: az ENSZ dokumentumai közül Olaszország is ratifikálta a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, illetve a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát. Az ILO munkaharccal kapcsolatos egyezményei közül pedig 87., a 98. és a 151. számú egyezményeket.

Olaszország 1996-ban írta alá, majd 1999. július 5-én ratifikálta az Európai Szociális Kartát, a kollektív panasztételi eljárást pedig 1997-ben fogadták el.

Szlovákia

Szlovákiában, hazánkhoz hasonlóan, az alkotmány (*Ústava Slovenskej republiky*)⁶³ teremti meg a sztrájkjog alapjogi jellegét, tehát az alapjogi vizsgálat szempontjából a szlovák alkotmányból kell kiindulni. Az alkotmány a gazdasági, szociális és kulturális jogok kö-

60 Berke és Kiss, 2009, 29. o.

61 Costituzione Della Repubblica Italiana (GU n.298 del 27-12-1947).

62 Kajtár, 2010b, 40. o.

63 Ústava Slovenskej republiky, Ústavní zákon č. 460/1992 Sb.

rében, a 37. § (4) bekezdésében rendelkezik a sztrájkhoz való jogról, melynek értelmében a sztrájkhoz való jog biztosított, annak feltételeit törvény határozza meg. Bírók, ügyészek, a fegyveres erők, a tűzoltók és a katasztrófavédelem állományába tartozók számára a sztrájk tilos. E rendelkezést a szakszervezeti jogokkal együtt szabályozza az alkotmány a 37. §-on belül. A 37. § rendelkezését az 54. § egészíti ki azzal, hogy a sztrájk lehetőségét jogszabály korlátozhatja olyan munkavállalók esetében, akik fontos szerepet töltenek be az élet és az egészség védelme területén.

Az alkotmány mellett a nemzetközi és európai dokumentumok is fontos szerepet töltenek be a szlovák sztrájkjogi szabályozásban, melyek jelentőségét maga az alkotmány határozza meg a 7. § (5) bekezdésében, miszerint az állam által ratifikált emberi jogok és alapvető szabadságok garantálásáról szóló nemzetközi egyezmények elsőbbséget élveznek a szlovák joggal szemben. Ezek közé a dokumentumok közé tartozik többek között az Európai Szociális Charta.

Csehország

A cseh munkavállalók sztrájkhoz való jogát a Cseh Köztársaság alkotmányának (*Ústava České republiky*) részét képező Alapvető jogok és szabadságok kartája⁶⁴ tartalmazza, megteremtve ezzel a sztrájkjog alapjogi jellegét. A 27. § (4) bekezdése értelmében „a sztrájk törvény által meghatározott keretek között biztosított, kivéve a bírák, ügyészek, a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek tagjai számára”.

Az alkotmány 10. cikke értelmében a Cseh Köztársaság által ratifikált nemzetközi dokumentumok kötelező érvényűek, a jogrend részét képezik. Ha a nemzetközi dokumentum tartalma eltér a nemzeti jogszabály rendelkezéséről, úgy a nemzetközi dokumentum élvez elsőbbséget, azt kell alkalmazni. Ebből következően a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. cikk (1) bekezdés *d*) pontja szerint Csehországnak is biztosítania kell a sztrájkjogot.

Lengyelország

Lengyelországban is alkotmányos alapjai vannak a sztrájkhoz való jognak. Az 1997. április 2-án hatályba lépett lengyel alkotmány (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*)⁶⁵ a személyek és az állampolgárok szabadságáról, jogairól és kötelezettségeiről szóló II. fejezetben, a politikai jogok és kötelezettségek között garantálja a sztrájkhoz való jogot. Az 59. cikk (3) bekezdése szerint „[a] szakszervezeteknek jogukban áll a munkavállalók sztrájkját vagy más tiltakozását megszervezni a törvényben meghatározott keretek között. A közérdek védelme érde-

64 Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, Usnesení č. 2/1993 Sb.

65 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 Nr 78 poz. 483.

kében törvény korlátozhatja vagy megtilthatja a sztrájk egyes formáit a munkavállalók speciális csoportjára nézve vagy speciális területeken.”

A több alkalommal hivatkozott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, valamint a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát Lengyelország is ratifikálta.⁶⁶ A vonatkozó ILO-egyezmények Lengyelország esetében is alkalmazandók, az Európai Szociális Chartát pedig 1997-ben ratifikálta Lengyelország. A Charta 1966-os módosítását 2005-ben aláírta ugyan, de magára a ratifikálásra még nem került sor. Szintén nem hagyták jóvá a kollektív panasztételi eljárást sem.

Románia

Romániában a sztrájk nemcsak egy nyomásgyakorlási módszernek minősül, hanem az idők során egy jogi eszközzé alakult át, amit Románia alkotmánya (*Constitutia*⁶⁷ is szavatol. Az Alapvető jogok és szabadságok fejezetén belül a 43. cikk első bekezdése írja elő, hogy „[a] munkavállalóknak a szakmai, gazdasági és szociális érdekeik megvédéséért joguk van sztrájkhoz folyamodni”. A sztrájkjogot a román jogrendben egyéni jogként tartják számon, amit kizárólag kollektíven lehet gyakorolni, és erről a jogról nem lehet lemondani.

4.2. A sztrájk jogalapja

A sztrájkjog alkotmányos alapjogi szabályozásának hiánya esetén a sztrájk jogalapját az ún. háttérjogok képezik, azaz azon alapjogok, melyekből levezethető a sztrájkhoz való jogosultság, melyek lehetővé teszik a kollektív fellépés lehetőségét. Továbbá meghatározott elvek, feltételek játszanak fontos szerepet a jogalap tekintetében. Azokban az országokban, ahol viszont az alkotmány biztosítja a sztrájkhoz való jog alapjogi jellegét, ott a jogalapot a további részletszabályokat meghatározó törvények adják.

Németország

A német jog a sztrájkiszabályozást illetően nem tartalmaz tételes jogi szabályokat, sem az alkotmány, sem külön törvény nem rendelkezik róla. A részletes szabályok az esetjogban alakultak ki és fejlődtek tovább.

A jogszerű sztrájk *Bundesarbeitsgericht* által kidolgozott konjunktív előfeltételeit kiválóan foglalja össze Alexander Gagel:

1. A sztrájkjal egy jogszerű kollektív szerződés megkötését kívánják kikényszeríteni egy olyan kérdésben, amely jogszerűen szabályozható kollektív szerződésben.

66 Kajtár, 2010b, 49–50. o.

67 *Constitutia Romaniei*.

2. A sztrájkot egy jogi értelemben vett szakszervezet vezeti.
3. A sztrájk nem sérti meg a felek békekötelezettségét.
4. A sztrájk megfelel az arányosság követelményének.⁶⁸

A magyar joghoz hasonlóan az első követelményhez számos kiindulópontot kapnak a *Bundesarbeitsgericht* bírái. Ezek alapján – a példa kedvéért – az a sztrájk, amelynek célja, hogy a békekötelezettség vagy a kollektív szerződés valamely rendelkezésének megsértését eredményező kollektív szerződés megkötésére kerüljön sor, jogellenes. Az Európai Szociális Karta esetjoga nagy jelentőséggel bír a sztrájk jogalapjának meghatározásában, hiszen nemzetközi szintű iránymutatással szolgál a mindenkori jogalkotó és jogalkalmazó számára. A Karta szerint a sztrájk kiírásáról csak szakszervezet hozhat döntést, feltéve, hogy a szakszervezet megalakulását nem terhelik túlzott alakiságok. Ez a rendelkezés nem követeli meg az államoktól, hogy a munkavállalók bármely csoportjának felhatalmazást adjanak sztrájk kiírására, de lehetőséget ad számukra, hogy eldöntsék, mely csoportok rendelkeznek ezzel a joggal, és így korlátozzák a sztrájkhirdetés jogát a szakszervezeteknek. Ugyanakkor a sztrájk megszervezésének jogát például a legrepresentatívabb szakszervezetekre történő korlátozása olyan intézkedésnek minősül, amely nem felel meg a Karta 64. cikkének. Az esetjog azt is rögzíti, hogy a sztrájk kiírása után minden érintett munkavállalónak joga van részt venni a sztrájkban, függetlenül attól, hogy a sztrájkot kiíró szakszervezet tagja-e vagy sem.⁶⁹

A sztrájkot elszenvedő munkáltatónak nincs alapvető kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy jogi eszközökkel megakadályozza az ellene folyó jogellenes sztrájkot.⁷⁰ Irreleváns a sztrájkot vezető szakszervezet tiltakozása, amely a jogellenes követelések nélkül, de ugyanazon sztrájkkövetkezmények mellett vezette volna a sztrájkot.⁷¹ Az feltétlenül megjegyzendő, hogy e követelmény hosszú ideje a kritikák kereszttüzében áll, mondván, hogy ez olyan korlátozást jelent, amely erőteljesen szűkíti a sztrájkjog gyakorlásának lehetőségét.

A második követelmény kapcsán megjegyzendő, hogy a sztrájk abbéli korlátozott természetéből fakadóan, hogy kizárólag kollektív szerződésben szabályozható kérdések rendezésére irányulhat, az következik, hogy a jogszerű sztrájkot kizárólag szakszervezet szervezheti és vezetheti, valamint kizárólag a szakszervezet tartozik felelősséggel a sztrájkot illetően. Ennek oka az, hogy tulajdonképpen egyedül a szakszervezet van abban a helyzetben, hogy kollektív szerződést kössön. Ezért él túlnyomórészt az a jogi elképzelés a német szakirodalomban, hogy a nem szakszervezet által vezetett, úgynevezett „vad” sztrájkok

68 Gagel, 2019.

69 Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2018, 103. o.

70 BAG, 26.07.2016–1AZR 160/14, 2016. 1543. o. „3. Ein Streik, dessen Kampfziel auch der Durchsetzung einer friedenspflichtverletzenden oder tarifwidrigen Tarifforderung dient, ist rechtswidrig. 4. Den bestreikten Arbeitgeber trifft grundsätzlich keine Obliegenheit, einen gegen ihn gerichteten rechtswidrigen Streik mit rechtlichen Mitteln abzuwehren.”

71 BAG, 26.07.2016–1AZR 160/14, 2016.1544. o. „5. Der Einwand einer streikführenden Gewerkschaft, sie hätte den Streik auch ohne die rechtswidrige Forderung mit denselben Streikfolgen geführt (rechtmäßiges Alternativverhalten), ist unbeachtlich.”

jogellenesek.⁷² A sztrájk, a *Bundesarbeitsgericht* véleménye szerint, kiegészítő szerepet tölt be a kollektív szerződések rendszerében. A *Bundesarbeitsgericht* kifejtette abbéli nézetét is, hogy azért szükséges a sztrájk szervezésének és vezetésének jogát a szakszervezetek kezébe helyezni, mert csak így biztosítható a felelősség e jog gyakorlását illetően.⁷³ Az ítélkezési gyakorlat szerint ugyanakkor elegendő az is, ha az adott kérdésben kompetens szakszervezet a „vad” sztrájkként induló sztrájkot „átveszi”, s ez által tulajdonképpen visszaható hatállyal legitimálja azt a felelősség viselésének felvállalásával.⁷⁴

A harmadik követelményként megfogalmazott békekötelezettség⁷⁵ tulajdonképpen nem más, mint a *pacta sunt servanda* elvének sztrájkjogra vonatkoztatott analógiája. Tömören akként foglalható össze, hogy a kollektív szerződést is be kell tartani. Ennek következményeként a sztrájk nem lehet jogszerű abban az esetben, ha a szerződő felek a kollektív szerződést határozatlan időre és a felmondás jogával, vagy határozott időre kötötték, és a sztrájk e kollektív szerződés időbeli hatálya alatt történik (ez az eset akkor áll fenn, ha a sztrájk a kollektív szerződésben foglaltak ellen irányul, feltéve, hogy a megállapodással érintett jogokat és kötelezettségeket a munkáltató betartja).⁷⁶ Ha a kollektív szerződés hatálya alá tartozó felek tárgyalási kötelezettséget kötöttek ki meghatározott esetre, a tárgyalások megkezdése a békekötelezettség felfüggesztésének minősül.⁷⁷

Az arányosság lényege azt takarja, hogy sztrájk csak abban az esetben kezdeményezhető és folytatható, ha az elérni kívánt célokkal arányban van, s a munka beszüntetése e cél eléréséhez mindenképpen szükséges. Az arányosság követelményéből következik a sztrájk *ultima ratio* jellege, azaz a szakszervezet csak a legvégső esetben nyúlhat ezen eszközhöz, kizárólag akkor, ha minden, a sztrájkot megelőző lépés sikertelen volt. E követelményt gyakran az úgynevezett „fair” sztrájk kategóriája alatt említik.⁷⁸

Ausztria

Ausztriában sem létezik külön törvényi szabályozás a sztrájkjogra vonatkozóan, azt a szakirodalom alakítja. A *Bundes-Verfassungsgesetz*, azaz a szövetségi alkotmánytörvény

72 Gagel és Bender, 2019. Rn. 22.

73 Gagel és Bender, 2019. Rn. 23.

74 Gagel és Bender, 2019. Rn. 26.

75 A kollektív szerződési békekötelezettségből (*kollektivvertragliche Friedenspflicht*) folyó korlátozás kötelmi jogi hatással bíró munkaharci tilalmat ír elő a szerződésben részes felek számára, a szerződés érvényességének ideje alatt (az egyéni munkavállalókra és munkaadókra nem vonatkozik), a szerződésben foglalt kérdések tekintetében. Mivel ez csak a kollektív szerződéses partnerekre vonatkozik, ezért más munkáltatókat és munkavállalókat nem kötelezi arra, hogy tartózkodjanak a harcoktól. A felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződésben nem szabályozott területen felmerülő vitás kérdést egy másik kollektív szerződésben rendezik. Ez a korlátozás megegyezik a német munkajogi békekötelemmel. Ld.: Kiss, 2005, 497. o.

76 Gagel és Bender, 2019. Rn. 27.

77 Gagel és Bender, 2019. Rn. 28.

78 Gagel és Bender, 2019. Rn. 35.

mindösszesen a háttérjogokról rendelkezik, illetve a munkajogviszonyokról szóló alkotmányerejű törvényben (*Arbeitsverfassungsgesetz*)⁷⁹ és a köztisztviselők jogállásáról szóló törvényben (*Beamten-Dienstrechtsgesetz*)⁸⁰ található kapcsolódó rendelkezés.

A *Bundes-Verfassungsgesetz* 10. cikk 7. pontja értelmében szövetségi hatáskörbe tartozik az egyesülési és gyülekezési jogról, a 11. pont értelmében pedig a munka törvénykönyvéről (annak meghatározott tárgykörei) szóló törvény megalkotása és végrehajtása. A szövetségi alkotmány mellett a *Staatsgrundgesetz*⁸¹ (StGG) elnevezésű alkotmánytörvény 12. cikke rendelkezik az egyesülési és gyülekezési jogról, azonban az csupán az osztrák állampolgárok szakszervezetek létrehozásához és ahhoz való csatlakozáshoz való jogát biztosítja és védi, ami nem terjed ki a kollektív fellépéshez való jogra, beleértve a sztrájkhoz való jogot is.

Általánosságban véve az *Arbeitsverfassungsgesetz* szabályozza a magánjogi munkaviszonyokat, ezen belül mind az egyéni, mind a kollektív munkajogi jogviszonyokat, a sztrájkra vonatkozó kifejezett rendelkezések nélkül. A közszférában külön jogszabály szabályozza a közszektorban előforduló helyzeteket. A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény (*Beamten-Dienstrechtsgesetz*)⁸² a köztisztviselők szolgálati jogviszonyát szabályozza, akik a törvény értelmében szakszervezethez csatlakozhatnak és érdekképviselői csoportokat hozhatnak létre. A köztisztviselők érdekeit képviselő szakszervezet a Közszolgálati Szakszervezet (*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD*), amely szervezet képviseli a köztisztviselők érdekeit a kollektív tárgyalások esetén. A Munkaalkotmány 4. §-a értelmében a munkavállalók és munkáltatók törvényes érdekképviselői szerveit, a 7. § szerint a közjogi jogi személyeket illeti meg a kollektív tárgyalás joga. A köztisztviselőkről szóló törvény ellenben nem rendelkezik a kollektív tárgyalás jogáról.⁸³ A gyakorlatban azonban a GÖD és a *Younion*⁸⁴ szervezet folytat tárgyalást a köztisztviselők és a közszektor dolgozóinak bére és munkafeltételei kapcsán.⁸⁵

A sztrájkjogra vonatkozó tételes jogi szabályozás hiánya oda vezet, hogy a sztrájkjogot az osztrák jogrendszert meghatározó szabályok és elvek határozzák meg. Az egyik az ún. *Arbeitskampfbefehle*, azaz a munkaharccal szembeni tilalmak, a másik a *Sittenwidrigkeit*, azaz a jó erkölcsbe ütköző munkaharc, ezekről részletesebben a hetedik fejezetben is szót ejtünk.⁸⁶ A munkaharci tilalmak közzé az ún. békekötelezettségből folyó korlátozás, illetve az ún. üzemi alkotmányjogi alapú békekötelezettség (*betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht*) sorolandó, ami a munkáltatót és munkavállalót a munkaharctól való tartózkodásra kötelezi.

79 Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (*Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG*).

80 Gesamte Rechtsvorschrift für *Beamten-Dienstrechtsgesetz* 1979.

81 Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember 1867, über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder.

82 Gesamte Rechtsvorschrift für *Beamten-Dienstrechtsgesetz* 1979.

83 Marhold és Friedrich, 2012, 425–426. o.

84 A *Younion* az önkormányzati munkavállalók, valamint a művészek, média, sport és szabadfoglalkozásúak egyesülete.

85 Glassner és Hofmann, 2019, 38. o.

86 Berke és Kiss, 2009, 48–49. o.; Marhold és Friedrich, 2012, 501–506. o.

Amint arra már az első fejezetben is utaltunk, az üzemi alkotmányjog lehetővé teszi, hogy a munkavállalók befolyásolhassák⁸⁷ a munkáltatók döntéshozatali folyamatait, a döntések részben vagy teljesen a munkavállalók bevonásával szülessenek, ezáltal a munkavállalók hatékonyan beavatkozhatnak a munkáltatói szervezet irányításába.⁸⁸ Az *Arbeitsverfassungsgesetz* 39. § (1) bekezdése mondja ki megalkotását, amikor úgy fogalmaz, hogy „az üzemi alkotmányra és annak alkalmazására vonatkozó rendelkezések célja az érdekek egyensúlyának megteremtése a munkavállalók és a vállalat érdekében”.⁸⁹

Franciaország

A francia alkotmány rendelkezése folytán a sztrájk gyakorlásának keretét törvény, még hozzá a munka törvénykönyve (*Code du Travail*) garantálja, amely megteremti a sztrájkhoz való jog alapját.

A *Code du Travail* V. könyvének 1. címe szól a sztrájk gyakorlásáról két fejezetben. Az első az általános rendelkezéseket (L2511-1), a második pedig a közszolgálatra vonatkozó eltéréseket (L2512-1-től L2512-5-ig) tartalmazza.

Az általános szabályok egy általános diszkriminációs tilalmat fogalmaznak meg. Eszerint a sztrájkjog gyakorlása:

- nem szolgálhat munkaszerződés felmondásának alapjául – kivéve, ha a munkavállaló súlyos kötelezettségszegést követett el. Amennyiben ilyen nem állapítható meg a munkavállaló oldalán, a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló intézkedése automatikusan érvénytelen.
- Nem eredményezhet semmiféle hátrányosan megkülönböztető intézkedést az L. 1132-2 cikkben⁹⁰ említettek szerint, különös tekintettel a javadalmazásra és a béren kívüli juttatásokra.

A közszférára vonatkozó rendelkezéseket részletesen könyvünk V. fejezetében tárgyaljuk.

87 A munkavállalói befolyásolásnak két alapvető módja van: a) a XIX. századtól a munkavállalók kollektív alku révén érvényesítik akarataikat a munkáltatóval szemben, ha kell, a munkaharc eszközei révén; b) a Weimari Köztársaság idején jelent meg a munkavállalói részvétel intézménye, amelynek fő eszközei a tájékoztatás, a konzultáció és a közös döntéshozatal. A munkavállalói részvételnek két típusa alakult ki, a monista és dualista modell. A dualista modellnél a kollektív tárgyalás és az üzemi alkotmányjogi modell szétválik-e egymástól (pl. Németország, Ausztria), a monista modell esetében azok keverednek egymással és a jogosítványok között átfedések mutatkoznak (pl. Franciaország, Olaszország).

88 Hungler, 2020, [1]–[3].

89 Szó szerint: „Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes.”

90 Az említett szakasz a francia munka törvénykönyvének antidiszkriminációs intézkedéseire vonatkozik.

A sztrájk jogalapja kapcsán továbbá három elengedhetetlen feltétel egy időben történő teljesülése szükséges ahhoz, hogy egy munkabeszüntetés a francia jog szerint sztrájknak minősülhessen:

- a munka teljes beszüntetése,
- minden sztrájkoló munkás részvétele a munkabeszüntetésben (szakszervezet sztrájkra való felhívása nem szükségszerű),
- foglalkoztatással kapcsolatos célok megvalósítására irányul (bérkérdések, munkakörülmények módosítása, a munkahely védelme stb.).

Amennyiben a három konjunktív feltételből bármelyik nem teljesül, a francia jog szerint nem beszélhetünk jogszerű sztrájkról. Jogellenesnek minősül ezek szerint különösen:⁹¹

- a lassító sztrájk (lassítva vagy önként hibás körülmények között végzett munka),
- a sztrájk, ha a munkavállalók munkaszerződésében meghatározott valamely speciális kötelezettségére korlátozódik (például készenléti idő mértéke),
- az egymást követő tevékenységek láncolata, amelyek a munkáltató működésének blokkolásához vezetnek kollektív és összehangolt munkaleállás nélkül,
- a kizárólag politikai motívumokra alapított sztrájk.

A magánszektorban bármikor kezdeményezhető sztrájk, a jog gyakorlásának időbeli korlátja nincs⁹² és főszabály szerint előzetes bejelentéshez sem kötött.⁹³ Fontos előírás azonban, hogy bár előzetesen nem szükséges figyelmeztetni a munkáltatót a sztrájkra, amikor az kezdetét veszi, a munkáltatónak ismernie kell azokat a munkakörülményekkel kapcsolatos indokokat, amelyek megalapozták a sztrájkot. Ezen okok közlését követően a munkavállalóknak nem szükséges várnia a munkáltató válaszára, így amennyiben a munkáltató esetleg nem vitatja a felvetett problémákat, akkor is jogszerűen megkezdhető a sztrájk. Bár az egyes munkavállalóknak nem szükséges közölnie a munkáltatóval, hogy részt kívánnak-e venni a munkabeszüntetésben, vannak szektorok, ahol ez elengedhetetlen – így például a tömegközlekedés és a légi közlekedés, valamint a közoktatás területén.

A sztrájkoló munkavállalók szabadon gyakorolhatják a munkabeszüntetéshez kapcsolódó jogukat, ugyanakkor figyelemmel kell lenniük arra, hogy a nem csatlakozó munkavállalókat ne zavarják. Jogellenessé válik a sztrájk, ha a munkabeszüntető tevékenységben részt nem vevő munkavállalóknak a munkavégzés helyszínére való bejutását megakadályozzák, illetve ha tönkreteszik vagy elvonják a munkavégzéshez szükséges felszerelést. A sztrájk jogszerű-

91 Az eljárás feltételeit (*Conditions*) ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117>.

92 A francia jogrend szerint sztrájknak minősül a rövid időtartamú (jellemzően 1 óra vagy annál rövidebb) és a hosszú időtartamú (napokig, akár hetekig tartó) munkabeszüntetés is. Emellett lényeges körülmény, hogy a sztrájk ismételhető, így például elképzelhető egy olyan megoldás, hogy a munkavállalók tíz napon át minden munkaidő-beosztás szerinti órában tizenöt percen át koncentrált formában beszüntetik a munkavégzést.

93 Az eljárásról (*Procédure*) ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117>.

ségének folyamatos fenntartásáért mind a sztrájkoló munkavállalók, mind a sztrájk mögött álló szakszervezet(ek) felelősek.⁹⁴

Olaszország

Olaszországban a sztrájkjogi szabályozás és jogalkalmazás alapja az alkotmány 40. cikkének rendelkezése. Emellett kifejezetten a sztrájkot mint jogintézményt általánosan szabályozó külön törvény nem létezik. Van azonban egy olyan törvény,⁹⁵ amely az alapvető közszükségletet kielégítő munkáltatónál folyó sztrájkot szabályozza, ez az alapvető közszolgáltatásokban a sztrájkhoz való jog gyakorlására és az alkotmányosan védett személy jogainak védelmére vonatkozó 1990. évi 146. törvény.⁹⁶ A törvény kötelezi a sztrájkoló munkavállalókat azon minimális szolgáltatások biztosítására, amelyek valamely alkotmányos jog gyakorlásával függenek össze. A szolgáltatás biztosítása szempontjából nincs különbség aközött, hogy az magán- vagy közjellegű. Ugyanakkor ennek a feladatnak a kivitelezését és a felelősséget a jogalkotó az érdekképviselői szervek és a közszolgáltatást biztosító közigazgatási szerv között megkötendő egyezményekre és szerződésekre telepítette,⁹⁷ tekintettel arra, hogy Olaszországban a kollektív megállapodások hálózata alakult ki.⁹⁸

A jogszabályt utóbb három alkalommal, 2000-ben,⁹⁹ 2009-ben és 2015-ben is módosították. A szigorításokra az első két esetben a közszolgáltatásokat érintő, sokszor kontrollálhatatlan, illetve a kellő támogatottságok nélküli sztrájkok, valamint a gyakori sztrájkfenyegetések miatt volt szükség.¹⁰⁰

A jogalkotó szándéka szerint a törvény egyensúlyt teremt a sztrájkhoz való jog és a közszolgáltatások folyamatosága között annak érdekében, hogy – anélkül, hogy bizonyos csoportokat megfosztana a sztrájkhoz való jogtól – a sztrájkjog gyakorlása közben is biztosítva legyen az alapvető szolgáltatások minimális mértéke. Egyebekben, az egyes közszolgáltatási ágazatok előforduló sztrájk részletes szabályait a törvény kollektív szerződésekre utalja.¹⁰¹

Az eddig leírtakból látható, hogy a törvényi szabályozás meglehetősen hiányos, ezért fontos szerepet játszik a sztrájkjog alapján, lényegében, fejlődésében a bírói út és a jog-

94 A sztrájkolókat akaratanak tiszteletben tartását (Respect de la volonté des non-grévistes) ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117>.

95 Kiss György Munkajog című, 2005-ben íródott könyvében említést tesz több olyan jogszabályról, melyek a sztrájk egyes elemeit, jogkövetkezményeit, valamint a munkavállalók védelmét szolgáló rendelkezéseket tartalmaznak. Ld. pl. az olasz büntető törvénykönyvet, vagy az ún. munkavállalói státútumot.

96 Legge 12 giugno 1990 n. 146. Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. (Az alapvető közszolgáltatásokban a sztrájkhoz való jog gyakorlására és az alkotmányosan védett személy jogainak védelmére vonatkozó szabályok.)

97 Egresi, 2013, 199. o.

98 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

99 Módosítva a 2000. évi 83. törvénnyel.

100 Kajtár, 2010b, 54. o.

101 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

tudomány.¹⁰² Tekintettel arra, hogy Olaszországban mindig is kimagasló volt a jogtudósok szerepe, így az olasz munkajogi szaklapokban, kommentárokból megjelenő tudományos munkák is nagymértékben formálják az olasz jogot.¹⁰³ Rendszerint az olasz Legfelsőbb Bíróság (*Corte Suprema di Cassazione*), illetve az egyéb nagyvárosi bíróságok ítéletei dominálnak, mégsem beszélhetünk az olaszoknál precedensrendszerről.¹⁰⁴

A sztrájkjoghhoz kapcsolódó első alkotmánybíróági határozat (123-123/1962) alkotmányellenesnek nyilvánította az 1930. évi Büntető Törvénykönyv 330. §-át, amely háromnál több munkavállaló esetén minimum két évig terjedő szabadságvesztéssel sújtotta azokat a munkavállalókat, akik önkényesen abbahagyták a munkát olyan közjogi jogállású munkáltatónál, amelynek tevékenysége közszolgáltatásnak minősült, illetve, ha a munkáltató magánmunkáltatóként végzett közszolgáltatásnak minősülő munkát. Ennek a határozatnak abból a szempontból is nagy a jelentősége, hogy az alkotmányból levezetve kimondta a sztrájk általános korlátozásaként a közérdek veszélyeztetésének tilalmát. A határozatot azonban széles körben kritizálták. Az alkotmánybíróság 1969-ben további két határozatot (31/1969, 84/1969) hozott a sztrájkjog kapcsán, melyek alapján akkor ismeri el a közszolgáltatásban foglalkoztattak sztrájkhoz való jogát, ha meghatározott feltételek teljesülésnek.¹⁰⁵

Az olasz sztrájkjogi szabályozás további fontos eleme a jogszabályok, bírói jogértelmezés és jogtudomány mellett a Garancia Bizottság (*Commissione di Garanzia*) tevékenysége.¹⁰⁶ Az alapvető közszolgáltatásokra vonatkozó törvény 12. cikke rendelkezik a Garancia Bizottságról, amely egy kilenc tagból álló, független testület, melynek tagjait az alkotmányjog, a munkajog és az ipari kapcsolatok szakértői közül választják ki. A bizottság fő feladata az 1990. évi 146. törvény végrehajtásának biztosítása oly módon, hogy felmérje a sztrájkhoz való jog gyakorlása és az alkotmányosan védett, a törvény 1. cikk (1) bekezdésében foglalt jogok gyakorlásának összeegyeztethetőségét. A bizottság hatásköre az alapvető közszolgáltatásokra vonatkozó sztrájkjogtörvény 2000. évi módosítása során erősödött. Joga van ellenőrizni és kiértékelni a közszolgáltatási szektorban működő vállalatok belső szabályzatait, valamint a munkáltató és a szakszervezetek közötti megállapodásokat. Amennyiben a testület álláspontja szerint ezek nem védik kellően a fogyasztók és a felhasználók érdekeit, javaslatot dolgoz ki a felek számára. Ha a szociális partnerek ezt a javaslatot nem fogadják el, de továbbra sem kötnek elfogadható tartalmú megállapodást, a bizottság ideiglenesen meghatározza a minimum szolgáltatás mértékét, amelyet a felek kötelesek alkalmazni a megfelelő megállapodás megkötéséig.¹⁰⁷

102 Warneck, 2007, 7. o.

103 Kajtár, 2010b, 42. o.

104 Kajtár, 2010b, 42. o.

105 Berke és Kiss, 2009, 30. o.

106 Berke és Kiss, 2009, 30. o.

107 Berke és Kiss, 2009, 32–33. o.

Szlovákia

Szlovákiában a sztrájk lehetősége alkotmányos szinten biztosított, az alkotmány garantálja törvényi keretek közötti gyakorlását. A szabályozás célja, hogy a munkavállalók, illetve a szakszervezetek a kollektív munkaügyi vita során egy hatékony eszközzel legyenek képesek nyomást gyakorolni a munkáltatóra.

A részletszabályokat a kollektív alkuról szóló 1991. évi II. törvény¹⁰⁸ tartalmazza. A törvény kétféle sztrájkot különböztet meg: kollektív szerződéssel kapcsolatos viták esetén alkalmazható sztrájkot és szolidaritási sztrájkot. Az összes többi lehetséges sztrájkforma (pl. politikai sztrájk) nincs szabályozva, jogszerűségük így tisztázatlan marad, komoly vita tárgyát képezve ezáltal.¹⁰⁹

Csehország

A cseh szabályozásban a sztrájk jogalapja a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelmén nyugszik. A munkáltató és a munkavállaló, valamint a szakszervezetek közötti kollektív alku során a gyengébb fél pozíciójában levőknek is szükségük van egyfajta – a jog által megfelelően szabályozott, és korlátok közé szorított – nyomásgyakorló eszközre, hogy követeléseiknek nagyobb hangsúlyt legyenek képesek adni. A sztrájkokat főként szakszervezetek szervezik azzal a céllal, hogy jobb alkulehetőségeket érthessenek el a munkaadókkal szemben. A sztrájkban való részvétel időtartama alatt a résztvevő nem jogosult sem fizetésre, sem bérkompenzációra, ugyanakkor a munkabeszüntetés e formája engedélyezett távolmaradásnak minősül, amíg a sztrájk esetleges jogellenességét bíróság határozatban meg nem állapítja.

A cseh kormány 2013-ban terjesztett elő törvényjavaslatot a sztrájkhoz való jogról, melyben javasolta, hogy terjesszék ki a sztrájk lehetőségét a kollektív megállapodások körén kívülre is. A javaslatot a szakszervezetek erősen ellenezték, így végül nem lett belőle jogszabály,¹¹⁰ azaz jelenleg Csehországban nincs a sztrájkjogot szabályozó speciális törvény. Az egyedüli kapcsolódó jogforrás a kollektív tárgyalásról szóló 2/1991. számú törvény,¹¹¹ amelynek 16. §-a a sztrájkot kizárólag a munkavállalók és szakszervezetek közötti tárgyalás keretében ismeri el.

A szabályozáshoz kapcsolódóan a gépjárművezetők 1991-ben figyelmeztető sztrájkot kezdeményeztek, melyet az ügyvédek egy része jogellenesnek tekintett azon az alapon, hogy azt nem a kollektív tárgyalásokkal összhangban hívták össze. Azonban a prágai regionális bíróság C 190/92-34 számú ítéletében kimondta, hogy konkrét jogszabály hiánya miatt (a kollektív tárgyalások során érvényesülő sztrájkjogtól eltekintve) nem lehet arra következtetni, hogy a sztrájkhoz való jog nem érvényesül. Ennek alapján a prágai regionális bíróság jog-

108 Zákona c. 2/1991 Zb. o kolektivnom vyjednávání.

109 Curran et al., 2017, 79. o.

110 European Trade Union Institute, 2019.

111 Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.

szerűnek nyilvánította a sztrájkot. A bíróság ezen döntése ellenére számos más marginális probléma továbbra sem oldódott meg. Így például az a személy, aki nem a kollektív tárgyalások keretében vesz részt a sztrájkban, nem élvezheti a kollektív tárgyalásokról szóló törvényben foglalt előnyöket. Ebből a szempontból a törvényi szintű szabályozás nem tekinthető megfelelőnek.¹¹²

A cseh alkotmánybíróság releváns ítéletét 2006-ban hozta meg Pl. ÚS 61/04 számú határozatával. Ebben megerősítette a prágai regionális bíróság ítéletét azzal, hogy megállapította, ha az általános bíróságok elutasítják a kollektív tárgyalásokon kívül összehívott sztrájkokat, akkor megsértik a sztrájkhoz való alkotmányos jogot.¹¹³

Lengyelország

Lengyelországban az alkotmányos alap mellett külön jogszabály, a kollektív munkaügyi viták rendezéséről szóló törvény¹¹⁴ szabályozza a sztrájkhoz való jogot. A törvény sztrájkokkal foglalkozó 4. fejezete formai és jogi korlátozásokat fogalmaz meg a szakszervezetek részére a sztrájk szervezése körében.¹¹⁵ E törvény mellett említést érdemel még az 1991. május 23-ai szakszervezetekről szóló törvény.¹¹⁶

Románia

Az alkotmányon túl több törvény rendelkezik a sztrájkjogról. A munka törvénykönyve a munkaügyi konfliktusok között, külön alfejezetben (233–236. cikk) szabályozza a sztrájkra vonatkozó rendelkezéseket. A 233. cikk kimondja, hogy a munkavállalóknak szakmai, gazdasági és szociális érdekeik védelme érdekében joguk van a sztrájkhoz. A sztrájk korlátozását, illetve gyakorlására vonatkozó részletes szabályokat külön törvényre utalja a munka törvénykönyve, melyet az Egyesülési szabadságról, kollektív tárgyalásról és munkaügyi kapcsolatok szabadságáról szóló 62/2011-es törvény (Társadalmi párbeszédéről szóló törvény = *Legea dialogului social*)¹¹⁷ határozza meg, amely mint *ultima ratio* megoldásként rendelkezik a sztrájkokról. Bár a munka törvénykönyve csak a munkavállalókat nevesíti a sztrájk alanyaiként, a sztrájk mint alapjog a köztisztviselőket is megilleti, melyről a köztisztviselők státuszáról szóló törvény rendelkezik.¹¹⁸

112 Foltyn, 2009, 3. o.

113 Foltyn, 2009, 3–4. o.

114 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

115 Świątkowski, 2018, 59. o.

116 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234.

117 *Legea dialogului social*, Lege Nr. 62 din 10 mai 2011.

118 A köztisztviselők sztrájkjogát előírja a 188/1999 köztisztviselők státuszáról szóló törvény is. Muraru et al., 2008.

5. Összefoglalás

A vizsgált országok elemzését követően megállapítható, hogy a sztrájkhoz való jog elismerése, alkotmányos és törvényi szintű szabályozása, valamint a jogalkalmazás iránya egy adott ország politikai, társadalmi és gazdasági tradícióitól függ, annak ellenére, hogy lezögezhető, mára a sztrájkhoz való jog alapjog jellegét sehol nem vitatják – ami főként a különböző nemzetközi dokumentumok hatásának eredménye. Azonban különbség figyelhető meg a szabályozás mélységében és részletességében. A német és osztrák alkotmányos szabályozás esetén találkozunk azzal a helyzettel, hogy az uralkodó állami semlegesség elve nyomán az alkotmány nem deklarálja a sztrájkhoz való jogot. Mindösszesen a sztrájkjog alapjának, háttérjogának tekinthető egyesülési jogról rendelkezik. Németországban és Ausztriában a sztrájk jogalapját az előbb említett egyesülési jogból, valamint a deklarált nemzetközi és európai dokumentumokból vezetik le. A francia alkotmányos rendelkezés annyiban speciális a némethez és osztrákhöz képest, hogy bár a hatályos alkotmány nem rendelkezik a sztrájkjogról, de annak részét képező 1946. évi alkotmány preambuluma 7. pontja igen, miszerint törvény keretében kell garantálni a sztrájkjogot. Ez alapján úgy tekinthető, hogy a francia alkotmány elismeri a sztrájkhoz való jogot. Továbbá Franciaország is ratifikált több olyan európai dokumentumot, melyek szintén megalapozzák a sztrájk jogalapját Franciaországban. E három országgal szemben Olaszországban, Szlovákiában, Csehországban, Lengyelországban és Romániában is, Magyarországhoz hasonlóan (az Alaptörvény nem a sztrájk fogalmat használja, hanem a munkabeszüntetés jogát) elismeri és deklarálja a sztrájkjogot, megteremtve ezáltal annak alkotmányos alapjogi jellegét. Az olasz alkotmány kifejezetten az alapvető jogok és kötelezettségek fejezetben, a cseh alkotmány az Alapvető jogok és szabadságok kartájában, a román alkotmány pedig az alapvető jogokat és szabadságokat tartalmazó fejezet keretén rendelkezik a sztrájkról, amely külön hangsúlyozza annak alapjogi jellegét. A szlovák alkotmány a gazdasági, szociális és kulturális jogok körében szabályozza a sztrájkjogot, ami a második generációs jogok közötti helyét hangsúlyozza. A lengyel alkotmánynak a személyek és az állampolgárok szabadságáról, jogairól és kötelezettségeiről szóló fejezete garantálja a sztrájkjogot. Mindezek alapján az a következtetés vonható le, hogy azokban az országokban, ahol az alkotmány biztosítja a sztrájkhoz való jogot, ott az alapvető jogok körében kerül garantálásra.

A törvényi szabályozás kapcsán az állapítható meg, hogy Németországban és Ausztriában, ahol az alkotmány nem rendelkezik a sztrájkjogról, ott külön törvény sem foglalkozik azzal, ami szintén az állami semlegesség elvéből következik. Míg Németországban elsősorban az esetjog alakítja a sztrájkjogot, addig Ausztriában a szakirodalom és a tudományos álláspontok. Franciaországban és Romániában a munka törvénykönyve keretében rendelkezik a jogalkotó a sztrájkról, annak általános és a közszolgálatra vonatkozó szabályairól. A magánszektor gyakorlatát a bírói út alakítja. Mint azt több más államnál láthattuk, Olaszország esetében sem találunk külön sztrájktörvényt, csak az alapvető közszükségletet

kielégítő munkáltatónál folyó sztrájk kapcsán létezik az 1990. évi 146. törvény, így az olasz modell jellemzőiben a bírói út és a jogtudomány játszik fontos szerepet. Szlovákia, Csehország, Lengyelország és Románia ellenben azon országok csoportját alkotják Magyarországgal együtt, ahol külön törvény szabályozza a sztrájkjogot.

A sztrájkjog alapjogi vizsgálatát és jogalapját megeremtő szabályozás eredményeként az a következtetés vonható le, hogy alkotmányos alapjogi és a törvényi szintű szabályozás szempontjából az elemzett országok változatos képet mutatnak. Bár a nyugati és dél-európai országok (Németország, Ausztria, Franciaország és Olaszország), illetve a kelet- közép-európai országok (Szlovákia, Csehország, Lengyelország, Románia és Magyarország) szabályozása között hasonlóságok fedezhetők fel, mégsem sorolhatók egyértelműen egyazon csoportba. A nyugati és dél-európai országok közül míg Németországban és Ausztriában hiányzik a sztrájkjog alkotmányos deklarálása, valamint a külön törvényi szintű szabályozás, addig a francia alkotmány kiegészítő részének tekintett preambulum rendelkezik a sztrájkjogról, az olasz alkotmány pedig kifejezetten nevesíti azt. A kelet- közép-európai országok mind alkotmányos szinten, mind törvényi szinten garantálják a sztrájkhoz való jogot, a szabályozás jellege azonban eltérő.

Az alkotmányos és törvényi szintű sztrájkjogi deklarálás, garancia alapján meglehetősen sokszínű kép tárul elénk. Dacára a változatos szabályozottságnak, a nemzetközi és európai dokumentumok megeremtik a sztrájkjog alapját, kijelölve annak keretét, gyakorlásának módját és jellegét. Tehát a jogrend általános keretei között a kollektív fellépés, a nyomásgyakorlás eszközeként a sztrájk megengedett.

Irodalomjegyzék

- BAG, 26.07.2016–1 AZR 160/14 (2016): ‘Streik – Durchsetzung einer friedenspflichtverletzenden oder tarifwidrigen Forderung’, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 24, 1543–1555. o.
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) ‘A sztrájkjog szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén’, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 29–72. o.
- BÜTTGEN, N. (2018) *The right to strike in the public sector, Austria* [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/IcHO3ie>
- CURRAN J. ET AL. (2017) *The right to strike* [online]. Elérhető: www.isdc.ch.
- DR. LICHTENSTEIN, J. (lekt.) (2016) *Nemzeti alkotmányok az Európai Unióban*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- EGRESI, K. (2013) *Az olasz alkotmány*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- ENGELS, A. (2008) *Verfassung und Arbeitskampfrecht. Verfassungsrechtliche Grenzen arbeitsrechtlicher Arbeitskampfbudikatur*. Berlin: Duncker & Humblot.
- European Committee of Social Rights (2016) *First Report on the Non-Accepted Provisions of the European Social Charter – Austria* [online]. Elérhető: <https://rm.coe.int/168070729c>.

- European Trade Union Institute (2019) *Strikes in Czechia: Background summary* [online]. Elérhető: <https://www.etui.org/covid-social-impact/czechia/strikes-in-czechia-background-summary>.
- FOLTÝN, T. (2009) *Right to strike in the Czech Republic*. Trento: University of Trento [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/wcHPd7E>.
- GAGEL, A. (2019) *SGB II / SGB III – Grundsicherung und Arbeitsförderung (Kommentar)*. München: Verlag C. H. Beck oHG.
- GAGEL, A., BENDER, W. (2019) *Kommentar SGB III § 160*. München: C.H. Beck.
- GLASSNER, V., HOFMANN, J. (2019) 'Austria: from gradual change to an unknown future' in Müller, T., Vandaele, K. és Waddington, J. (szerk.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels: European Trade Union Institute.
- HUNGLER, S. (2020) 'Üzemi alkotmányjog' in Jakab, A. et al. (szerk.) *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Munkajog rovat), [1]–[8] [online]. Elérhető: <https://ijoten.hu/szocikk/zemi-alkotmnyjog#block-1313>.
- JAKAB, N. (2007) 'Az Európai Unió szociálpolitikájának alapjai az elsődleges és másodlagos jogforrásokban, avagy az európai unió szociálpolitikájának a fejlődése', *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica*, 25(1), 337–354. o.
- JARJABKA, T. (2012) 'A sztrájkjog szabályozása a svájci és a magyar munkajogban', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 5(1), 101–119. o.
- JUHÁSZ, Z. (2010) 'Sztrájk és felelősség', *Jogtudományi Közlöny*, 65(5), 219–277. o.
- KAJTÁR, E. (2010a) 'Az ILO sztrájkgyakorlata', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(2), 49–80. o.
- KAJTÁR, E. (2010b) 'Az olasz és a magyar sztrájkjog szabályozás összehasonlítása a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(1), 33–57. o.
- KAJTÁR, E. (2011) *Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében*. PhD-értekezés. A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája.
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KISS, GY. (2020) *Munkajog*. Budapest: Dialóg Campus.
- KÖNCEZI, GY. (1999) 'Az Európai Szociális Charta – Európa lelkiismerete?', *Esély: Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat*, különszám, 40–73. o.
- LÁPOSSY, A., ZELLER, J. (2009) 'A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: tézisek és dilemmák', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(1), 99–109. o.
- LÁPOSSY, A., SZABÓ, M., ZELLER, J. (2010) 'Az országgyűlési biztos sztrájkjogi projektjének problémacsomópontjai', in Halmos, Cs. (szerk.) *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest: Complex Kiadó.
- MARHOLD, F., FRIEDRICH, M. (2012) *Österreichisches Arbeitsrecht*. 2. kiad. Wien: Springer.
- MURARU, I. ET AL. (2008) *Constituția României. Comentariu pe articole*. 1. kiad. Bukarest: C.H. Beck.
- 'Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG' (2016) *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 24, 1543. o.

- PROF. DR. KOCH, U. (2019) *Arbeitsrecht von A–Z*. München: dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- PROF. DR. WAAS, B. (2012) 'Strike as a Fundamental Right of the Workers and its Risks of Conflicting with other Fundamental Rights of the Citizens' in *XX World Congress, Santiago de Chile*, General Report III, 1–88.o. [online]. Elérhető: <https://isrls.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf>.
- PUSKÁS, Á. (2017) 'Emberi jogok a munkához kapcsolódó jogok?' in Keserű, B. A. (szerk.) *Doktori Műhelytanulmányok 2017*. Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.
- RÁCZ, Z. (2012) 'A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tükrében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis - Sectio Juridica et Politica*, 30(2) 569–575. o.
- RÁCZ, Z. (2014) 'A munkaküzdelem helye és szerepe a kollektív munkajog rendszerében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica*, 32(1), 461–470. o.
- ROMÁN, L. (1994) *A munkajog alapintézményei I*. Pécs: JPTE ÁJK.
- SÁRI, J., SOMODY, B. (2008) *Alapjogok, Alkotmánytan II*. Budapest: Osiris Kiadó.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike Restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law E-Journal*, (1), 57–75. o.
- Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége (2014) *Sztrájkhoz való jog és az ILO: Jogalapok* [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/jcHPIiX>.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*. Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- WEISS, M. (1996) 'Cumulative objective of fundamental rights' protection in the European Union' in Betten, L., Mac Devitt, D. *The protection of fundamental social rights in the European Union*. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International.

IV. FEJEZET

A sztrájk alanyai, célja és formái. A jogszerű sztrájkban való részvétel

VISONTAI-SZABÓ KATALIN

A sztrájk alanyainak vizsgálata során két- vagy háromszereplős megoldásokkal találkozhatunk, attól függően, hogy a munkáltatón és a munkavállalókon kívül szükséges-e a szak-szervezet bekapcsolódása is. A munkabeszüntetés célja mindenhol azonos: a munkavállalók nyomást kívánnak gyakorolni a munkáltatóra, bizonyos gazdasági vagy szociális igényeik érvényesítése érdekében. A sztrájk lehetséges formáit tekintve a gyakorlatban inkább hasonlóság jellemző, míg a jogdogmatika által kidolgozott és bemutatott – a gyakorlatban nem annyira jellemző – sztrájkformák kisebb-nagyobb eltéréseket mutatnak. A dogmatikai kidolgozottság terén a német és olasz jogtudósok járnak az élen. A sztrájk jogszerűségének meghatározása során kiemelkedő jelentősége van az ILO és az Európai Unió ajánlásainak, iránymutatásainak, melyek komoly hatást gyakoroltak a jogfejlődésre, és ez a munkabeszüntetés jogkövetkezményeinek meghatározása során is tetten érhető.

Visontai-Szabó Katalin
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: katalin.visontai-szabo@mfi.gov.hu

Visontai-Szabó, K. (2021) 'A sztrájk alanyai, célja és formái. A jogszerű sztrájkban való részvétel' in Szilágyi, J.E., Hreckska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 74–102. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_4

1. A sztrájk alanyai

A sztrájk mint a munkaharc és az érdekvéonyesítés eszköze minden jogállamban megjelenik. A kollektív alkufolyamat *ultima ratiója*, minden bemutatásra kerülő államban ismert és jogszabályban vagy a joggyakorlat által szabályozott.

A sztrájk kezdeményezésének joga és az abban való részvétel lehetősége a vizsgált országokban eltéréseket mutat annak megfelelően, hogy az adott államban történetileg milyen alapokon nyugszanak a munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alkufolyamatok, illetve milyen módon terjedtek el a különféle nyomásgyakorló eszközök. Ahogy ezt részletesen is bemutatjuk a harmadik fejezetben, egyes országokban kizárólag a szakszervezetek jogosultak munkabeszüntetést kezdeményezni, máshol pedig a munkavállalóknak szinte korlátlanok az ehhez kapcsolódó jogai. A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog jelenik meg a vizsgálat alá vont államok alkotmányában és alaptörvényeiben, amely jogosultságot tovább pontosítanak a munka törvénykönyvek, a sztrájkról szóló jogszabályok és a kollektív szerződések. Amint azt a második fejezetben is jeleztük, ez alól kivételt Németország és Ausztria képez, ahol a joggyakorlat révén határozható meg a sztrájk fogalma, és ennek révén ismerik el a sztrájkhoz való jogot,¹ esetükben a munkaügyi viták terén fontos szerepe van a bírósági gyakorlatnak, Németországban elsősorban a szövetségi munkaügyi bíróság ítéleteinek.²

Németországban kizárólag a szakszervezet jogosult a munkabeszüntetés kezdeményezésére és vezetésére. A sztrájkot szavazás előzi meg és a szakszervezet tagjai abszolút többségének támogatására van szükség.

Ausztriában alapvetően a munkavállalókat illeti meg a sztrájk kezdeményezésének joga, függetlenül a szakszervezeti tagságtól. A sztrájkban való részvétel lehetősége a gyakornokok és a diákok számára nem biztosított. Bár erre vonatkozó előírás vagy kötelezettség nincs, általában a szakszervezet kezdeményezi a munkabeszüntetést, azonban a munkavállalók a szakszervezet támogatása nélkül is szervezhetnek sztrájkot.³ Ez inkább csak elvi lehetőséget jelent, mert a gyakorlatban ritkán kerül rá sor. Ausztriában régóta vita tárgya, mi lehet az oka annak, hogy a sztrájkjog sem jogszabályi szinten nem került szabályozásra, sem pedig a bírósági gyakorlatban nem találkozunk precedens értékű döntésekkel, hiszen rendkívül csekély számú ítélet születik a témában, azok is jellemzően elsőfokú bíróságokon.⁴ Nehezen megítélhető, hogy a szabályozottság hiánya és az ebből eredő bizonytalanság miatt nem élnék a munkavállalók a munkaharc ezen eszközével vagy azért nincs szükség szabályozásra, mert a kérdés meglehetősen marginális.

Ahogy az a második fejezet egyes államok szabályozását bemutató részében is összefoglaltuk, itt ismét jelezzük: Franciaországban akár két munkavállaló is kezdeményezhet

1 Rácz, 2012, 572. o.

2 IOE, 2017, 12. o.

3 Wiebke, 2007, 21. o.

4 Curran et al., 2017, 9–10. o.

sztrájkot, tehát nem szükséges, hogy a munkabeszüntetés a szakszervezet közreműködésével valósuljon meg, mert abból indul ki a francia joggyakorlat, hogy a sztrájkhoz való jog egy egyéni jog, melyet a személy másokkal együtt, kollektíven gyakorolhat.⁵ Mindenképpen vita tárgya lehet, hogy a mindössze két munkavállaló részvételével zajló munkabeszüntetés milyen mértékű nyomást képes gyakorolni a munkáltatóra. A sztrájk tehát egy olyan egyéni jog, amely csak kollektíven gyakorolható, azaz sztrájknak csak akkor minősülhet egy munkabeszüntetés, ha legalább két munkavállaló részt vesz benne. Kivételesen ugyanakkor egyedül is sztrájkolhat a munkavállaló: egyfelől akkor, ha országos sztrájk-akcióhoz csatlakozik, vagy ha ő a vállalat egyetlen foglalkoztatottja.

Olaszországban tulajdonképpen bárki szervezhet sztrájkot, a szakszervezet közreműködése nem szükséges hozzá, bár nagyobb volumenű munkabeszüntetéseket nyilvánvalóan ők szerveznek. Bizonyos feltételek megléte esetén egyetlen munkavállaló munkabeszüntetése is felfogható jogszerű sztrájkként, amennyiben adott egy kollektív cél, melynek elérésére törekszik,⁶ azonban – tekintettel arra, hogy a munkáltatóra történő nyomásgyakorlás ebben az esetben elég csekély – ez az elismerés csupán jogi szempontból jelentős.⁷ A franciához hasonló megoldás, hogy Olaszországban a sztrájkhoz való jogot a munkavállaló jogának tekintik, amelyet másokkal együtt, kollektíven is gyakorolhat. A felek szerepe leginkább az elégséges szolgáltatás meghatározása során döntő.⁸

A szlovák alkotmány szerint minden szlovák állampolgárnak joga van sztrájkolni, az abban való részvétel önkéntes, és a szakszervezeti tagságtól független. Az adott vállalatnál kezdeményezett sztrájkban minden munkavállaló részt vehet, aki a kollektív szerződés hatálya alá tartozik.⁹ Sztrájkot csak a szakszervezet kezdeményezhet és szervezhet, sem a munkavállalók, sem az üzemi tanács vagy a munkavállalók képviselői nem jogosultak rá és titkos szavazásnak kell megelőznie, mert csak ily módon garantálható a támogatottsága.

Csehországban sztrájkot szintén csak szakszervezet hirdethet.¹⁰ A szakszervezet akkor hirdeti sztrájkot, ha a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók azt megszavazták. A sztrájkot megelőző titkos szavazáson a munkavállalók felének részt kell vennie, ahol a jelen lévők kétharmadának szavazatára van szükség. Ennek megfelelően az összes munkavállaló legalább egyharmadának hozzá kell járulnia a sztrájk kezdeményezéséhez.¹¹ Minden munkavállaló, aki a kollektív szerződés hatálya alá tartozik, részt vehet a sztrájkban függetlenül attól, hogy tagja-e az érintett szakszervezetnek vagy sem.

Lengyelország is azok közé az országok közé tartozik, ahol sztrájkot csak szakszervezet szervezhet. A dolgozóknak még abban az esetben sincs joguk sztrájkot hirdetni vagy *ad hoc*

5 Souriac, 2002, 689. o.

6 Kajtár, 2010, 34. o.

7 Bródy, 1999, 4. o.

8 Kajtár, 2010, 41. o.

9 Curran et al., 2017, 85. o.

10 1991. évi II. törvény, 17. §.

11 Waas, 2014, 170. o.

sztrájkbizottságot felállítani, ha a szakszervezet teljesen inaktív. Az Európai Unió részéről sok bíráló érte emiatt a lengyel szabályozást, de később úgy ítélték meg, hogy ez nem jelenti a sztrájkhoz való jog korlátozását, hiszen szakszervezetet akár 10 fő részvételével is létre lehet hozni. A helyzetet tovább árnyalja, hogy a lengyel munkavállalók 40%-a kisvállalatoknál dolgozik, ahol jellemzően 1-9 főt foglalkoztatnak, tehát a nemzeti munkaerő jelentős részének nincs lehetősége sztrájkot szervezni és abban részt venni, bár egy ilyen kis létszámú csoport esetében nincs is sok értelme a munkafeltételek kollektív kiharcolásának.¹² A másik véglet, ha egynél több szakszervezet működik az adott vállalatnál – a többi szakszervezet véleményétől függetlenül – akár egyikük is kezdeményezhet sztrájkot.¹³ A CLDRA 20. cikk (1) bekezdése szerint a létesítmény sztrájkját a szakszervezet hirdeti ki a szavazó alkalmazottak többségének jóváhagyását követően, azzal a feltétellel, hogy a szavazásra jogosultak legalább 50%-a élt a szavazati jogával. Minden munkavállaló részt vehet a sztrájkban, függetlenül attól, hogy tagja-e az adott szakszervezetnek. Azok a munkavállalók is sztrájkolhatnak, akik más szakszervezet tagjai, továbbá részt vehetnek benne mezőgazdasági termelészövetkezetek tagjai, az ügynöki szerződés keretében foglalkoztatottak és a távmunkában dolgozók is.¹⁴ A sztrájkban való részvételnek azonban minden esetben önkéntes alapon kell történnie.¹⁵

Romániában a 20 főnél nagyobb munkáltatók esetében a szakszervezeti tagok legalább felének támogatása szükséges a sztrájkhoz, amennyiben nincsen szakszervezet, az összes munkavállaló egynegyedének hozzájárulásával kezdeményezhető a munkabeszüntetés. Romániában tehát a munkavállalók általi támogatottságra helyezik a hangsúlyt a szakszervezet szerepe helyett.

A sztrájk alanyai minden esetben elsősorban a munkáltató, akire meghatározott célok elérése érdekében nyomást kívánnak gyakorolni, illetve a munkavállalók, akik a munkaharc ezen eszközét veszik igénybe. A vizsgált országok a szakszervezetek szerepében mutatnak csak eltérést. A kelet-európai államok és Németország esetében csak szakszervezet jogosult sztrájkot szervezni, melyhez a munkavállalók meghatározott százalékának előzetes támogatása is szükséges. Franciaországban és Olaszországban csekélyebb szerep jut a szakszervezeteknek, mert az ő értelmezésükben a sztrájkhoz való jog az egyénhez és nem a kollektívához kapcsolódik. Ausztriában a dogmatikai alapok hiánya miatt némi bizonytalanság tapasztalható a sztrájkjog tekintetében, ráadásul a gyakorlati tapasztalat is kevés, így nem egyértelmű, hogy ezen alapjog a munkavállalóhoz vagy a munkavállalók közösségéhez kötődik-e.

Azokban az országokban, ahol csak a szakszervezet jogosult sztrájkot szervezni ez a korlátozás egyértelműen a munkavállalók érdekeit szolgálja, hiszen a szakszervezeti háttér garantálja, hogy a munkabeszüntetést a munkáltató súlyának megfelelően kezelje, az szervezetten, fennakadás és konfliktusok nélkül fejeződjön be. A sztrájkot megelőző szavazás

12 Balanescu, 2018, 4. o.

13 Balanescu, 2018, 4. o.

14 Balanescu, 2018, 7. o.

15 CLDRA, 18. §.

azért fontos a szakszervezet által szervezett megmozdulás esetén, mert akkor képes kellő nyomást kifejteni, ha a munkaáltató számára is világossá válik, hogy a felmerült igények és elérni kívánt célok a dolgozók jelentős hányadának elképzelésével találkozhatnak, azt sokan támogatják. A munkavállalói felhatalmazásnak kiemelkedő jelentősége van azért is, mert a munkavállalók közötti összetartozás érzést és az egységet erősíti, ha tudják, hogy közös cél érdekében harcolnak és nem kell attól tartaniuk, hogy egy kisebbség igényei miatt valósul meg a munkabeszüntetés. Fontos kihangsúlyozni, hogy a szakszervezetnek csak a sztrájk szervezésében és lebonyolításában van szerepe, az abban való részvételnek nem feltétele a szakszervezeti tagság, azaz azok a munkavállalók is részt vehetnek a szakszervezet által szervezett megmozdulásban, akik nem tagjai.

Azon országok esetében, ahol a munkavállalók egyéni jogaként jelenik meg a sztrájkhoz való jog, azaz nem szükséges a szakszervezet bevonása, valamivel vegyesebb kép rajzolódik ki előttünk. Az osztrák szabályozásra vonatkozó szakirodalmi forrásokat áttekintve azt tapasztalhatjuk, hogy esetükben még elméletben is csak szűk körben foglalkoznak a témával. A munkaharc eszköze a gyakorlatban sem tett szert túlzott jelentőségre, erre utal a témában született csekély számú ítélet. Jogosan merül fel tehát a kérdés, miszerint a szabályozottság hiánya a gyakorlat hiányának köszönhető, vagy éppen fordítva, azért nem sztrájkolnak az Ausztriában dolgozó munkavállalók, mert elbizonytalanítja vagy visszatartja őket a szabályozás hiánya. Franciaország és Olaszország megoldása sok hasonlóságot mutat, de a legérdekesebb, hogy esetükben akár egy maroknyi – vagy kivételesen akár egyetlen – munkavállaló is sztrájkba kezdhet. A szakszervezeti dominanciával rendelkező országok számára ez elképzelhetetlennek tűnhet, és vélelmezhetjük, hogy esetükben sem lehet ez túl gyakori, a szabályozás inkább csak elméleti síkon különbözik, a valóságban nem valószínű, hogy egy-két dolgozó munkabeszüntetésére kellő mértékű nyomást képes gyakorolni a munkáltatóra. A kötelező szakszervezeti részvételhez kötött és a munkavállaló egyéni jogaként meghatározott sztrájkjog első pillantásra jelentős különbségnek tűnhet, azonban, ha a gyakorlatban vizsgáljuk a kérdést az eltérés zsugorodni látszik, hiszen azokban az országokban is, ahol nem szükséges a szakszervezet részvétele, igazán jelentős és valódi nyomásgyakorlásra képes sztrájkokat jellemzően a szakszervezetek szerveznie. Mondhatnánk, hogy az eltérés Európa keleti és nyugati fele között jelentkezik, de – tekintve, hogy Németország is a szakszervezet által szervezett sztrájkokat preferálja – valószínűbb, hogy a szovjet hatás érhető ebben tetten.

2. A sztrájk célja

A sztrájk célja a legtöbb esetben szorosan kapcsolódik annak definíciójához, és talán ezen a téren mutatkozik a legnagyobb hasonlóság az egyes jogrendszerek között, hiszen a munkabeszüntetés célja gyakorlatilag mindenhol ugyanaz: nevezetesen, hogy a munkavállalók nyomást gyakoroljanak a munkáltatóra azért, hogy gazdasági vagy szociális érdekeiknek

érvényt szerezhessenek. Vannak jogrendszerek, ahol ezek az érdekek pontosan meghatározottak vagy korlátozottak, illetve bizonyos személyi körök számára a sztrájkjog gyakorlása szinte mindenhol tilalom alá esik.

Az ILO definíciója szerint a sztrájk a munkavállalók egy vagy több csoportja, illetve a szakszervezet által kezdeményezett, a munkavállalók közös gazdasági érdekének biztosítására szolgáló időleges munkabeszüntetés annak érdekében, hogy a munkavállalók kikényszerítsék valamilyen követelésük teljesítését, illetve ellenállásukat fejezzék ki valamivel szemben vagy így nyilvánítsák ki sérelmüket, esetleg más munkavállalókat támogassanak követeléseikben vagy szolidaritást vállaljanak azokkal sérelmeikben.¹⁶

Németországban a sztrájk célja elválaszthatatlan a kollektív szerződéstől és a szakszervezettől. Utóbbinak feladata a munkabeszüntetés megszervezése, de csak abban az esetben, ha más megoldás nem mutatkozik, mert a tárgyalások nem vezetnek eredményre a kollektív szerződés létrehozásával kapcsolatban,¹⁷ tehát kizárólag akkor kerülhet sor sztrájkra, ha annak célja a kollektív szerződés megkötése. Hogy pontosan mi tekinthető a kollektív tárgyalás tárgyának, arról vitás esetben a bíróság dönt. Ugyan a legutóbbi bírósági határozatok értelmében a tömeges elbocsátások és üzembeszárások következményeinek szabályozására vonatkozó szerződés miatt lehet sztrájkot kezdeményezni, mégis nyitott marad az a kérdés, hogy milyen mértékben lehet a sztrájk célja nemcsak a következmény, hanem maga az intézkedés is.¹⁸

Ahogy azt már a korábbiakban jeleztük, Ausztriában a sztrájkhoz való jog nincs kodifikálva. Sem az alkotmányban, sem a munka törvénykönyvében, sem külön jogszabályban nincsenek lefektetve a munkabeszüntetés szabályai, de a nyomásgyakorlás ezen eszköze 1870 óta létezik és elfogadott az országban. A sztrájk tekinthető a legjellemzőbb eszköznek a munkaharc területén, annak ellenére, hogy az ilyen jellegű megmozdulások csekély jelentőséggel bírnak és nem túl gyakoriak, vélhetőleg ennek köszönhető a jogi szabályozottság hiánya is. A sztrájk célja a valamilyen kollektív igényt megvalósító megállapodás létrehozása, azonban amíg kollektív szerződés hatályban van, az abban foglalt kérdésekben nincs lehetőség sztrájkot szervezni, mert – ahogyan azt a hatodik fejezetben is kifejtjük – a *pacta sunt servanda* elv megtartása végett egyszerűen tiszteletben kell tartani a szerződés békekötelmi jellegét. A munkaügyi viták során a sztrájk csak végső eszköz lehet és az arányosság követelményét figyelembe kell venni.

Franciaországban a sztrájk célja szintén a nyomásgyakorlás, elsősorban a munkakörülmények és munkafeltételek javítása érdekében. A munkavállalók részéről történő jogérvényesítés Franciaországban nagy múltra tekint vissza. Szinte bármely napot nézzük is az év során, valahol valamilyen szektorban vagy egyéni munkáltatónál sztrájk folyik és nagyon gyakoriak a közszférát érintő megmozdulások is.

Olaszországban a sztrájk célja legtöbbször a munkabéremelés kikényszerítése, valamint a munkaidő és a munkakörülmények megváltoztatása, de gyakran fordulnak a munkabeszün-

16 Tóth, 2008, 396. o.

17 IOE, 2017, 21. o.

18 Dribbusch és Birke, 2012, 29. o.

tetéshez más okokból kifolyólag is, például elbocsátás, létszámleépítés, üzemek megszűnése és átstrukturálása miatt. Mivel a politikai sztrájk is megengedett, szintén előfordul, hogy tervezett munkajogi vagy társadalombiztosítási reformok, illetve privatizációs elképzelések miatt kerül sor a sztrájkra.¹⁹ A sztrájk célja – mint mindenhol – Olaszországban is a nyomás-gyakorlás, azonban fontos hangsúlyozni, hogy az akció nem okozhat akkora kárt, amely miatt a munkáltató nem képes újraindítani az üzemet, vagy amely végleg ellehetetlenítené a termelést. A forgósztrájk ezen kiterjesztő értelmezése miatt minősülhet jogellenesnek.²⁰

A sztrájk lehetősége Szlovákiában és Csehországban is alkotmányos szinten biztosított, célja, hogy a munkavállalók, illetve a szakszervezetek, a kollektív munkaügyi vita során egy hatékony eszközzel legyenek képesek nyomást gyakorolni a munkáltatóra. A békés rendezés lehetősége – úgymint tárgyalás, mediáció, arbitráció – mindig elsőbbséget élvez, a munkabeszüntetés csak *ultima ratio* jelleggel alkalmazható.

Lengyelországban is csak *ultima ratio* lehet a munkabeszüntetés, abban az esetben, ha a kollektív tárgyalások nem vezetnek eredményre, azaz a munkáltató és a munkavállalók között kialakult vita nyomán indult közvetítői eljárás eredményeképpen nem született megállapodás vagy 14 napon belül el sem kezdődtek a tárgyalások. A sztrájkot tehát leghamarabb 14 nap elteltével lehet megkezdeni ahhoz képest, amikor a munkavállalók követeléseiket a munkáltató elé terjesztették. Ezen főszabályoktól el lehet tekinteni abban az esetben, ha a munkáltató mulasztása vagy jogszerűtlen cselekedete következtében nem volt lehetőség a közvetítői eljárás lefolytatására, vagy ha a munkáltató megszüntette a szakszervezet azon képviselőjének a munkaviszonyát, aki a tárgyalások lefolytatására jogosult lett volna.²¹ A sztrájkotörvény taxatív felsorolja, hogy mely tárgykörökben szervezhetnek sztrájkot a szakszervezetek: a munkakörülmények, a munkabérek vagy szociális juttatások, illetve a szakszervezetek jogai és szabadságai érdekében.²² Minden sztrájk, amely nem ezen témák köré szerveződik, jogszerűtlennek minősül.²³ Napjainkban a szakszervezetek elsősorban azért szerveznek sztrájkot, hogy nyomást gyakoroljanak a munkáltatóra, de korábban politikai céllal is sor kerülhetett rá, akár konkrét kormányzati intézkedésekkel szembeni tiltakozás kifejezése érdekében is. Az 1980-as években, még mielőtt a sztrájkszabályozás jelenlegi megoldásai megszilárdultak volna, gyakran alkalmazták a forgósztrájkot, az ülősztrájkot és a vadsztrájkot is.²⁴

Romániában a sztrájk célja szintén a nyomásgyakorlás. Csak végső megoldás lehet a munkavállalók követeléseinek érvényesítésére, azaz csak akkor alkalmazható, ha a munkaharc egyéb eszközei és a figyelmeztető sztrájk nem vezetnek eredményre a kollektív alkufolyamat során.²⁵

¹⁹ Kajtár, 2010, 35. o.

²⁰ Kajtár, 2010, 43. o.

²¹ Warneck, 2007, 56. o.

²² Krajnyák, 2019, 38. o.

²³ Unterschütz, 2014, 323. o.

²⁴ Swiatkowsky, 2013, 72. o.

²⁵ A román Munka Törvénykönyve, 181. §.

Összességében a sztrájk célja minden vizsgált államban a nyomásgyakorlás, melyet legtöbbször a kollektív alkufolyamat során vesznek igénybe, hogy létrejöhessen a kollektív szerződés. Amennyiben a korábbi szerződés még hatályban van, a felek kötelesek tiszteletben tartani a békekötelmet. A munkabeszüntetés szinte mindenhol csak végső megoldásként vehető igénybe, akkor, ha a kollektív tárgyalások nem vezettek eredményre és a (néhol kötelezően igénybe veendő) mediáció és arbitráció sem hozta meg a várt eredményt. Az arányosság követelménye mindenhol megjelenik, a munka beszüntetésével nem okozhatnak nagyobb kárt, mint amekkora előny elérésére törekcsenek. A sztrájk tárgya tekintetében mutatkoznak a legnagyobb eltérések. Olaszországban és Franciaországban gyakorlatilag bárki, bármilyen (a kollektívát érintő) kérdésben sztrájkba kezdhet, de leginkább a munkakörülmények javítása és a munkabérek emelése érdekében szüntetik be a munkavégzést. Lengyelországban törvényben meghatározott tárgykörökben, Szlovákiában és Csehországban csak olyan kérdésekben folytatható sztrájk révén munkabeszüntetés, amelyeket kollektív szerződésben rendezhetnek a felek. Németországban vita esetén a bíróság dönti el, hogy mi lehet a vita tárgya, Olaszországban pedig akár tervezett kormányzati intézkedések és a munkavállalókat érintő reformok ellen is kifejezhetik ily módon a tiltakozásukat. Azokban az országokban, ahol a sztrájk szorosan kapcsolódik a kollektív szerződéshez és magához a kollektív alkufolyamathoz, a sztrájkjog korlátozása jelenik meg, hiszen jogszerűtlennek minősül a békekötlem megsértése és a kollektív szerződéssel szabályozni nem kívánt témakörök miatt indult munkabeszüntetés is.

Mindehhez képest erős kontrasztot képvisel Olaszország és Franciaország, ahol számos ok miatt kezdhetnek munkabeszüntetésbe a dolgozók. A munkabér emelése, a munkakörülmények javítása, a munkaidő csökkentése minden államban tipikus oka a sztrájkoknak, a sztrájkkal érintett kérdésköröket nem korlátozó államokban azonban a munkavállalóknak lehetőségük van olyan események miatt is tiltakozni, amelyre nem biztos, hogy képesek hatást gyakorolni: a munkáltató tipikusan akkor dönt az elbocsátások vagy a tömeges létszámleépítés, az üzembeszárás és az átszervezés mellett, ha a vállalat működését komoly veszély fenyegeti, adott esetben a csőd szélén áll, nem biztos tehát, hogy figyelembe tudja venni a dolgozók – egyébként teljesen jogos és méltányolható – kívánságát.

3. A sztrájk formái

A legtöbb vizsgált államban a sztrájk egyes formái törvényi szinten definiáltak, de ezek mellett a gyakorlat és a munkajogászok számos más formát is kialakítottak. Németországban van a legnagyobb jelentősége a Szövetségi Munkaügyi Bíróság joggyakorlat-alakító ítéleteinek, valamint a jogtudomány képviselői által készített dogmatikai elemzéseknek, a törvényi szintű szabályozás hiányában. Az egyes formák között a különbségek a következő területeken jelentkeznek: milyen mértékű nyomást képes gyakorolni a munkáltatóra, meny-

nyire kiszámítható, mekkora kiterjedésű, azaz hány vállalatot és munkavállalót kell bevonni, illetve, hogy jellemző-e rá valamilyen speciális korlát, mely keretek között, milyen feltételek teljesülése esetén minősül jogszerűnek. Az egyes formák megengedhetősége vagy elfogadhatatlansága tekintetében az országok között kisebb-nagyobb eltérések tapasztalhatók, valamint sok esetben az adott állam joggyakorlata sem egységes a kérdés megítélésében.

Németországban a munkaharc eszközeinek szabadsága (*Kampfmittelfreiheit*) miatt a sztrájkon kívül sok egyéb eszköz áll a munkavállalók és munkáltatók rendelkezésére. A terület jogszabályban nem szabályozott volta miatt a sztrájk többféle formában is megjelenhet, melyeket a joggyakorlat és a jogtudomány dolgozott ki. Az általános sztrájk (*Generalstreik*) – mely azt jelenti, hogy egy adott gazdasági szektor minden szereplője beszünteti a munkát, így akár a teljes ágazat megbénulhat²⁶ – felül lehetőség van a valamivel szűkebb kört érintő teljes sztrájk (*Vollstreik*) szervezésére, amelyben nem vesz részt az ágazat összes dolgozója, de a szektor minden munkáltatóját érinti. Ezt a megoldást szívesen választják a szakszervezetek, mert a legkisebb erőfeszítés árán, a legnagyobb hatást érheti el. Különösen olyan vállalatok esetében lehet hatásos, ahol az egyes munkafolyamatok egymáshoz kapcsolódása miatt elegendő csak egyetlen részlegnek beszüntetni a munkát, a következő csapatnak nem lesz munkája és a megelőző szekciónak is egyhamar le kell állni, mert a félkész terméket nem tudják raktározni.²⁷ A részleges sztrájk (*Teilstreik/Schwerpunktstreik*) többféle módon is értelmezhető, a fizetési skála különböző sávjába tartozók, egyes konkrét vállalatok vagy csak a cég meghatározott osztályai is sztrájkolhatnak.²⁸ Létezik még a váltósztrájk (*Wechselstreik*), ez esetben egy konkrét gazdasági területen belül, rövid idő alatt, egyszerre csak kisebb időtartamban sztrájkolnak különböző munkáltatóknál a dolgozók. A hullámsztrájkban (*Wellenstreik*) csak egy vállalat érintett, de kiszámíthatatlansága miatt fokozott kockázatot és ezáltal nagyobb nyomást jelent a munkáltatóra nézve. Hullámsztrájk esetén az egyes részlegek, illetve az egyes műszakok előre meg nem határozott és be nem jelentett időpontokban hagynak fel a munkavégzéssel.²⁹

A kényszerítő sztrájk (*Erzwingungsstreik*) tulajdonképpen megfelel a hagyományos sztrájkknak, ha abból indulunk ki, hogy a célja az, hogy a munkáltatót rákényszerítse arra, hogy elfogadja a munkavállalók követeléseit. Általában addig tart, amíg a kitűzött célt el nem éri. Csak abban az esetben alkalmazható, ha a kollektív tárgyalások eredménytelennek bizonyultak vagy a munkáltató megtagadta az együttműködést.³⁰ Az 1970-es évek óta a sztrájk leggyakoribb formája a figyelmeztető sztrájk (*Warnstreik*), mely korábban tiltott volt, de 1988³¹ óta a jogalkalmazás egyre inkább teret enged számára. Ez általában rövid idejű munkabe-

26 Hümmerrich et al., 2015, 162. o.

27 Müller-Glöge et al., 2015, 108. o.

28 Hümmerrich et al., 2015, 108. o.

29 Curran et al., 2015, 44. o.

30 Ld.: <https://www.gew.de/tarif/streik/streik-abc>.

31 1988. június 21-i döntésében a Szövetségi Munkaügyi Bíróság leszögezte, hogy a figyelmeztető sztrájk általában jogszerű, de ezen formára is vonatkozik az ultima ratio szabálya (BAG 1 AZR 651/86).

szüntetést jelent, amellyel a munkavállalók sztrájkegységüket demonstrálják a munkáltató felé. A jogszerűsége azért volt sokáig kérdéses, mert jellegeből adódóan a tárgyalási folyamat közben zajlik, egy jogszerű sztrájkhoz pedig elengedhetetlen, hogy a sikertelenül zárult alkufolyamat végén vegyék igénybe. A német szakirodalomban ezen sztrájkforma megítélésével kapcsolatban négyféle álláspont is kialakult.

Az első szerint a figyelmeztető sztrájk nem megengedett abban az esetben, ha összemosódik a kényszerítő sztrájjal (*Erzwingungsstreik*). A második nézet szerint a figyelmeztető sztrájk csak korlátozottan, meghatározott körben megengedett, feltételeit és határait pontosan meg kell határozni. A harmadik álláspont szerint az ilyen megmozdulás mindenképpen jogellenes, mert idő előtti, hiszen a nyomásgyakorlás pillanatában még nem lehet tudni, hogy a tárgyalások zátonyra futnak-e. Mások véleménye szerint a figyelmeztető sztrájk jogilag nem létezik a jóhiszeműség és tisztesség elvének (*Treu und Glauben*) megtörése miatt. A gyakorlat azonban némileg másképpen közelíti meg a kérdést. A figyelmeztető sztrájk jogszerűségének megítélése során a már megkezdett tárgyalások időtartamát vizsgálják és általában a feleket terhelő békekötelem ideje alatt rendkívül rövid ideig, egyéb kényszerítő eszközök alkalmazásának kizárásával, a konfliktus minél előbbi lezárása érdekében alkalmazott figyelmeztető sztrájkot nem minősítik jogszerűtlennek.³² A Szövetségi Munkaügyi Bíróság 1976. december 17-én kelt ítélete szerint a figyelmeztető sztrájk célja, hogy enyhe nyomást gyakoroljon a megrekedt tárgyalásokra, illetve hogy felgyorsítsa az eseményeket, akkor, ha korábban még nem folytattak kollektív tárgyalásokat.³³ A német és a magyar álláspont alapvetően hasonlít egymásra, hiszen hazánkban is elismert a figyelmeztető sztrájk jogszerűsége, azonban a Kúria 2019-ben hozott döntése³⁴ alapján a munkáltatónak figyelmeztető sztrájk esetében is olyan időben kell értesülnie a tervezett sztrájkáról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelés megállásával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló kötelességeit teljesíteni legyen képest, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni. Ennek hiányában a megtartott sztrájk jogellenes.

A szakszervezetek akarata ellenére szervezett, sokszor látványos elemeket felmutató vadsztrájkokra (*Wilder Streik*) az 1970-es évekig gyakran került sor, azóta egyre ritkábban fordul elő. Ennek oka – azon túl, hogy jogellenes –, hogy a munkavállalók a gazdaság helyzete miatt a korábbiaknál ritkábban látnak lehetőséget arra, hogy a szakszervezetek kollektív szerződéses megállapodása mellett munkahelyi sztrájjal további fizetésemelést harcoljanak ki.³⁵ A szakszervezetnek lehetősége van arra, hogy utólag legitimálja a vadsztrájkot.³⁶

Németországban a szolidaritási sztrájk (*Sympathiestreik*, *Unterstützerstreik*) főszabály szerint tilos, kivéve, ha a következő feltételek teljesülnek: a sztrájk nem a támogatók elsődleges

32 Kiss, 2005, 462. o.

33 Ld.: <https://www.gew.de/tarif/streik/streik-abc>.

34 Mtk.II.10.059/2019. számú ügy.

35 Dribbusch és Birke, 2012, 12. o.

36 Ld.: <https://www.gew.de/tarif/streik/streik-abc>.

érdekeit szolgálja, képes a fősztájkra hatást gyakorolni, szükséges, tisztességes és észszerű, az elérendő célhoz képest arányos, valamint a fősztájk, amelynek a támogatására szolgál, nem jogszerűtlen. Fontos továbbá, hogy az a munkáltató, akinél a szolidaritási sztrájkot szervezik, nem maradhat semleges a fősztájjal szemben és a két munkáltató között valamiféle kapcsolat áll fenn (pl. azonos cégcsoporthoz tartoznak). Ennek az az oka, hogy így a munkáltatók is képesek egymásra hatást gyakorolni.³⁷ A szolidaritási sztrájkot 1985-ben még egyértelműen jogellenesnek tartotta a német jogalkalmazás, annak ellenére, hogy a jogirodalom már akkor is sokkal megengedőbb volt. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság 2007. június 19-i döntése³⁸ óta a gyakorlatban is elismert. A szolidaritási sztrájk egy speciális formáját jelenti az az eset, amikor a sztrájk a felek közötti erőviszonyok kiegyenlítését kívánja szolgálni (*Gewährleistung der materiellen Kampfparität*). Ismeretes továbbá a politikai sztrájk (*politischer Streik*), azonban alkalmazása legelső megjelenése, 1952 óta tilos,³⁹ hiszen nem a kollektív szerződés létrehozása érdekében kívánnak nyomást gyakorolni a munkáltatójukra a sztrájkolók, hanem a kormányzat, az igazságszolgáltatás vagy egyéb hatóságok ellen irányul.⁴⁰ A politikai sztrájkon kívül – elnevezésétől függetlenül – tilos minden⁴¹ olyan sztrájk, amely kormányzati intézkedések ellen, folyamatban lévő vagy tervezett törvényalkotás ellen irányul. A jogellenes sztrájkra felhívó szakszervezetnek kártérítési felelőssége van, a bíróságok igen magas kártérítéseket ítélnek meg ilyen esetekben. Jogszabályi rendelkezések hiányában a gyakorlat alakította ki és a bíróságok ismerték el a következő sztrájkformákat: csődületek (*flash mob actions*) és szociális tervezetek elfogadására irányuló sztrájkok.⁴²

A lassító sztrájk (*Bummelstreik*) esetén a munkavállalók egyszerre jelentenek beteget vagy nagyon lassan végzik a munkájukat.⁴³ Ide sorolható a túlbuzgósági sztrájk is, amelynek során önként hibás körülmények között végzik munkájukat a munkavállalók vagy kényszeresen betartanak minden szabályt és ezzel lassítják le a munkavégzést. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság joggyakorlata szerint ez a fajta nyomásgyakorló eszköz – mely nem minősül sztrájknak – jogszerűtlen, mert a munkáltatóval szemben tisztességtelen.⁴⁴ Az éhségstrájk (*Hungerstreik*), tekintettel arra, hogy a munkavállaló egészségét veszélyezteti, szintén nem megengedett eszköze a munkaharcnak.

37 Linsenmaier, 2020, 162. o.

38 BAG 1 AZR 396/06.

39 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.

40 Curran et al., 2017, 44. o.

41 Kiss, 2005, 463. o.

42 Ld.: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/streik-43244>.

43 A lassító sztrájk nem minősül automatikusan jogszerűtlennek, ahogyan azt a német repülőtéri irányítók sztrájkjának példájából is láthatjuk, az 1970-es évekből. A légi irányítás (*DFS Deutsche Flugsicherung*) 1993-as jogi átalakulásáig (ekkor az intézmény állami vállalattá alakult) több probléma is felmerült, így a közszolgálatnak minősülő irányítók kifogásolták például, hogy illetményük elmarad az USA-ban dolgozó reptéri irányítókétól. Lassító sztrájkot hirdettek, amelynek során azonban továbbra is betartottak minden rájuk vonatkozó előírást.

44 Curran et al., 2017, 50. o.

Ausztriában a sztrájk formája lehet teljes (*Vollstreik*) vagy részleges sztrájk (*Teilstreik*), szelektív sztrájk (*Selektivstreik*), figyelmeztető (*Warnstreik*) vagy demonstrációs sztrájk (*Protestzugsstreik*).⁴⁵ Teljes sztrájk esetében a sztrájjal érintett ágazat valamennyi dolgozója részt vesz a megmozdulásban. Részleges sztrájknál csak meghatározott cégek, egy cég vagy vállalkozás kulcsszereplői vesznek részt. A szelektív sztrájk pedig egy ipari vállalat vagy cég meghatározott részére fókuszáló munkabeszüntetést takar. A teljes és részleges sztrájk határozatlan idejű lehet, a figyelmeztető vagy demonstrációs sztrájk ideiglenes nyomást gyakorol a munkáltatóra.⁴⁶ A politikai sztrájk (*Politischesstreik*) és a szolidaritási sztrájk (*Solidaritätsstreik*) jogellenes, bár a kérdés csak elméleti jellegű, hiszen a gyakorlatban szinte soha nem fordulnak elő.⁴⁷

Franciaországban szintén megjelenik az általános (*gréve generale*) és részleges sztrájk (*gréve partielle*), bizonyos keretek között lehetőség van politikai sztrájkra (*gréve politique*) is, amennyiben annak célja nem pusztán a kormányzati politika bírálata, hanem valamilyen valós társadalmi igény kifejezése és érvényre juttatása. A vadsztrájk (*gréve sauvage*) sem minősül jogellenesnek, hiszen nem szükséges a szakszervezet részvétele és támogatása, sztrájkot akár két (bizonyos esetekben egy) munkavállaló is szervezhet. A szolidaritási sztrájk (*gréve de solidarité*) is megengedett és bizonyos esetekben az országhatárokon is átvihető, a francia munkások külföldi sztrájkolók törekvéseit is támogathatják munkabeszüntetéssel. Ennek megítélése azonban nem teljesen egyértelmű, mert az általános értelmezés szerint, ha a sztrájk egy adott vállalkozás keretein belül zajlik, akkor megengedett a szimpátia kifejezése, azonban ennek feltétele, hogy a szolidaritási sztrájkban részt vevők ne vegyenek igénybe erősebb kényszerítő eszközöket, mint a konfliktusban közvetlenül érintett sztrájkolók.

A vállalkozás keretein kívüli sztrájk általában jogszerűtlennek minősül, mert az inkább egy általános engedetlenséghez hasonlít, amely munkajogi keretek között nem értelmezhető.⁴⁸ Nem ismerik a figyelmeztető sztrájk (*gréve d'advertissement*) intézményét, tekintettel arra, hogy a sztrájkot nem teszi jogellenessé az a körülmény, hogy a felek a sztrájk-tárgyalás ideje alatt már megkezdik a munkabeszüntetést. Ebből adódóan a figyelmeztető sztrájk gyakorlatilag egybemosódik az idő előtt megkezdett sztrájjal. Jogellenes munkabeszüntetésnek minősül a lassító sztrájk, a munkahely elfoglalása – kivéve azt az esetet, ha a sztrájkban részt nem vevő munkavállalók zavartalanul folytathatják a munkát és a munkáltató tevékenységét sem akadályozza –, az önkényes sztrájk, amikor a munkáltatónak nincsen lehetősége tárgyalásokat folytatni. Tiltott továbbá a közsférában a jogellenes munkalassítás, az ún. túlbuzgósági sztrájk, a blokád és a rotációs sztrájk. A rotációs sztrájk azt jelenti, hogy nem áll le egyszerre az egész intézmény, csak egyes osztályok, szektorok vagy fog-

45 Marhold és Friedrich, 2016, 491–492. o.

46 Marhold és Friedrich, 2016, 492–493. o.

47 Merion et al., 2020, 11. o.

48 Kiss, 2005, 463. o.

lalkoztatotti kategóriák szüntetik be a munkát egymással összehangolva, vagy pedig előre be nem jelentett váratlan időpontokban váltakozva.⁴⁹ A fogalom gyakorlatilag megegyezik a német jogrendszerben hullámsztrájkknak nevezett formával. A rotációs sztrájk vertikális és horizontális formája a közsférában tiltott, a magánszférában akkor engedélyezett, ha a leválasztások miatt nem lehetetlenül el a munkáltató tevékenysége.⁵⁰

Az olasz sztrájkszabályozás három pilléren nyugszik, a jog által biztosított minimális szabályokon, a szociális partnerek szabályozó funkcióján, illetve a Garancia Bizottság (*Commissione di Garancia*) egyre aktívabb tevékenységén. Egy 1986-os Legfelsőbb Bírósági ítélet szerint az egyetlen, teljes mértékben jogszerűnek elfogadható sztrájkforma a teljes sztrájk (*all-out strike*), melynek lényege, hogy minden egyes munkavállaló részt vesz benne.⁵¹ Olaszországban meglehetősen gyakori a sztrájk, azonban ezek jellemzően rövid ideig tartanak és sokszor élnek az utolsó pillanatban visszavont sztrájkfenyegetés eszközével. Több szinten folyhat a sztrájk. Lehet üzemi szintű (*sciopero aziendale*), azonos foglalkozási csoportot érintő (*sciopero categoriale*), illetve általános sztrájk (*sciopero generale*). Gyakorlati a decentralizált és nem szakszervezeti tagokat is mozgósító sztrájkok.⁵² Az olasz Alkotmánybíróság 123/1962-es döntése óta főszabály szerint nem büntethető a szolidaritási sztrájk (*sciopero di solidarietà*), de csak abban az esetben lehet jogszerű, ha kellő mértékű érdekszövetségben van az alapsztrájkkal és a szakszervezet szervezi, valamint ha az adott vállalattól elbocsátott munkavállalóval vagy egy konkrét iparágban tervezett csoportos létszámleépítéssel kapcsolatban fejezik ki tiltakozásukat és támogatásukat. Ellenkező esetben a szolidaritási sztrájk bűncselekménynek minősül, melyet a Büntető Törvénykönyv 505. §-a büntetni rendel.⁵³ Speciális fajtája a tiltakozó sztrájk (*sciopero di protesta*) legtöbbször a munkáltató diszkriminatív intézkedése ellen szerveződik.⁵⁴

Az olasz Legfelsőbb Bíróság 1979. október 3. napján kelt ítélete szerint a szolidaritási sztrájk határon túli fősztrájk támogatására is szerveződhet abban az esetben, ha a közös érdek megvan és egyéb okból sem tekinthető illegálisnak a munkabeszüntetés.⁵⁵ A szakszervezetek politikai és gazdasági döntéshozatalban játszott szerepére tekintettel a 290/1975-ös döntés eredményeképpen jogszerű a politikai sztrájk (*sciopero politico*) is,⁵⁶ annak ellenére, hogy főszabály szerint tilos ilyet szervezni. A politikai sztrájkot tulajdonképpen a joggyakorlat minősíti legálisnak azzal, hogy nagyon szűken értelmezi a sztrájk politikai mivoltát. A politikai színezetű megmozdulásokat megengedhetőnek tartják, a küszöb igen magasan van, csak a forradalmi szintet elérő megmozdulások esetén minősítik jogellenesnek a sztrájkot.

49 Souriac, 2002, 692. o.

50 Ld.: <https://www.wuro.fr/blog/ressources-humaines/quels-sont-differents-types-greve.html>.

51 Warneck, 2007, 42. o.

52 Kajtár, 2010, 35. o.

53 Warneck, 2007, 43. o.

54 Kajtár, 2010, 44. o.

55 Warneck, 2007, 43. o.

56 Kajtár, 2010, 38. o.

A politikai sztrájk és a gazdasági sztrájk közötti átmenetként jelent meg a szociogazdasági sztrájk. Ez annak köszönhető, hogy az olasz alkotmány a munkavállalói jogok körében biztosítja többek között a fogyatékos munkavállalók képzését, a tisztességes bér biztosítását,⁵⁷ a foglalkoztatás biztonságát és az egészségbiztosítást⁵⁸ is. Napjainkban már szociogazdasági sztrájkknak minősül, tehát jogszerű a szociális reformok bevezetése ellen a központi igazgatással szembeni nyomásgyakorlás, hiszen olyan védendő érdekekre vonatkozik, amelyet az Alkotmány biztosít az állampolgárok számára.⁵⁹ A tagolt sztrájk (*scioperi articolati*), melyben a munkamegtagadás és a munkavégzés váltogatják egymást, sokáig tilos volt, hiszen eredményeképpen a munkáltató végleg ellehetetlenülhet, de a jelenlegi gyakorlat már engedélyezi őket – azzal a korláttal, hogy a munkáltató megtagadhatja a munkavállalók foglalkoztatását. Ez a munkáskizárás (*serrata*) speciális esete, amikor a munkáltató megtagadhatja a sztrájkoló foglalkoztatását a sztrájkkal nem érintett időtartamra.⁶⁰ A tagolt sztrájk két formája a forgó sztrájk (*sciopero a scacchiera*) és a szakaszos sztrájk (*sciopero a singhiozzo*).⁶¹ A szakszervezet beleegyezése nélkül, illetve annak ellenére folytatott vadsztrájk (*sciopero selvaggio*) is meglehetősen gyakori, és alapvetően nem büntetendő, hiszen Franciaországhoz hasonlóan Olaszországban sem szükséges a szakszervezet támogatása a jogszerű sztrájkhoz.⁶² A szabálytartó sztrájkot (*sciopero bianco*) is alkalmazzák időnként, melynek lényege, hogy a munkavállalók csak a kijelölt feladatok minimumát szolgáltatják a munkabiztonsági előírások túlságosan precíz betartásával, rettenetesen lassan, bár ez bizonyos források szerint tilos.⁶³ Ehhez hasonló munkalassítás a teljesítmény sztrájk (*sciopero del rendimento*), illetve ennek speciális fajtája a lehető legalacsonyabb teljesítményt megcélzó, természetesen az időbérben foglalkoztatottak által alkalmazott darabos sztrájk (*sciopero del cottimo*).⁶⁴

Szlovákiában a sztrájk a legjellemzőbb nyomásgyakorló eszköz, bár más módszerek is ismertek/elismertek, alkalmazásukra csak ritkán kerül sor. A törvény kétféle sztrájkot különböztet meg, így a kollektív szerződéssel kapcsolatos viták esetén alkalmazható sztrájkot és szolidaritási sztrájkot.⁶⁵ Utóbbi akkor tekinthető jogszerűnek, ha a munkavállalók között lezajlott szavazás előzi meg. Fontos továbbá, hogy a munkáltató befolyással legyen az alapsztrájk kimenetelére, ellenkező esetben a szolidaritási sztrájk mindenképpen jogszerűtlen. Az összes többi lehetséges sztrájkforma (pl. politikai sztrájk) nincs szabályozva, jogszerűségük így tisztázatlan marad és komoly vita tárgya. Egyesek szerint a jogszabályban nem szabályozott sztrájkformák jogszerűtlenségéhez nem fér kétség, más álláspontok

57 Olaszország alkotmánya, 36–38. cikk.

58 Olaszország alkotmánya, 32. cikk.

59 Kiss, 2005, 458–459. o.

60 Kajtár, 2010, 43–47. o.

61 Kajtár, 2010, 47. o.

62 Kajtár, 2010, 44. o.

63 Prugberger és Kenderes, 2011, 10. o.

64 Kajtár, 2010, 48. o.

65 1991. évi II. törvény.

szerint azonban az alkotmányban biztosított sztrájkhoz való jogból levezethető a törvényben külön nem szabályozott sztrájkformák jogszerűsége.⁶⁶ Ismert továbbá a figyelmeztető sztrájk, amely legfeljebb két óra hosszú lehet.⁶⁷

Csehországban az 1991. évi II. törvény csak kétféle sztrájkot nevesít (sztrájk és szolidaritási sztrájk), de ezeken felül a munkavállalók további nyomásgyakorló eszközökkel élhetnek (pl. munkalassítás), melyek megítélése a bíróság hatáskörébe tartozik.⁶⁸ A szolidaritási sztrájk abban az esetben lehet csak jogszerű, ha az alapsztrájk is jogszerű, és a munkáltató befolyással rendelkezik annak kimenetelére.

Lengyelországban alapvetően kétféle sztrájkot ismer el a kollektív munkaügyi vitákról szóló törvény, melyet 1991. május 23-án fogadtak el, és azóta három nagyobb módosításon esett át: a valódi sztrájkot⁶⁹ és a szolidaritási sztrájkot.⁷⁰ Valódi sztrájk szervezésére akkor van lehetőség, ha a munkavállalók a munkakörülmények, munkabérek, szociális juttatások, a szakszervezet jogai, valamint a munkavállalók szabadságjogai témák valamelyikében kollektív munkaügyi vitát kezdeményeztek, de az nem vezetett eredményre. A munkabeszüntetés kétféleképpen is megvalósulhat, de lényege mindenképpen az, hogy a munkavállaló nem végez munkát. Ezt megteheti úgy is, hogy távol marad, azaz be sem megy a munkahelyére, vagy ugyan ott tartózkodik, de munkáját nem látja el. Ez utóbbi megoldás ülősztrájk formájában is megvalósulhat.⁷¹ Amennyiben utóbb jogszerűtlennek minősülne a sztrájk, a munkától való távolmaradás fegyelmi eljárást vagy munkáltatói felmondást eredményezhet, természetesen csak abban az esetben, ha a munkavállaló tisztában volt a sztrájk jogellenességével vagy legalábbis tudnia kellett róla. A joggyakorlat ezeken felül ismeri még a figyelmeztető sztrájkot is.⁷² A szakszervezetnek – egy alkalommal, maximum két óra terjedelemben – lehetősége van figyelmeztető sztrájkot szervezni,⁷³ amennyiben úgy tűnik, hogy a közvetítői eljárás nem vezet a kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a törvény adta időkereteken belül.⁷⁴ A jogszabály lehetővé teszi a szolidaritási sztrájkot azon munkavállalók jogainak és érdekeinek védelme érdekében, akiknek nincs lehetőségük sztrájkolni, például azért, mert a vállalatnál nincsen szakszervezet. Arra azonban nincs lehetőség, hogy egy másik vállalat munkavállalóinak kollektív munkaügyi vitában felmerült követeléseit támogassák, még akkor sem, ha az érdekeik egyébként nagyjából hasonlóak. A szolidaritási

66 Curran et al., 2017, 79. o.

67 Liakopoulou és Clauwaert, 2019, 5. o.

68 Balanescu, 2019, 5. o.

69 CLDRA, 17. § (1) bekezdés.

70 CLDRA, 22. §.

71 Unterschütz, 2014, 337. o.

72 Swiatkowski, 2018, 61. o.

73 CLDRA, 12. §.

74 CLDRA, 12. §.

sztrájk egyebekben a rendes sztrájk szabályainak betartása mellett jogszerű,⁷⁵ és legfeljebb fél munkanap terjedelmű lehet, azaz maximum 4 óra.⁷⁶

A politikai sztrájkok nem támogatottak, mert sokkal inkább a munkavállalók politikai érdekből való kihasználását valósítják meg, ahelyett, hogy a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit erősítenék. A törvény nem tiltja meg egyértelműen a politikai sztrájkok szervezését, és a lengyel bíróságok is igyekeznek tekintettel lenni az ILO ajánlására, mely szerint ha a sztrájk nem pusztán politikai színezetű, hanem annak gazdasági vagy szociális vetülete is van, akkor nem tiltható meg,⁷⁷ azonban a kérdés jelenleg is erősen vitatott, mert a jogalkotó nagyobb hangsúlyt helyez a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmére, mint a munkavállalók jogainak biztosítására. A kérdést tovább színezi, hogy a lengyel törvényben egyedülálló módon pontosan meghatározott esetkörök, melyekben sztrájkot hirdethetnek a szakszervezetek, valójában mind erősen politikai színezetűek, tehát nem lehet őket egyértelműen elválasztani a kormányzati politikától.⁷⁸ Ez esetben a szélesebb társadalmi rétegeket érintő sztrájkok sokkal inkább hasonlítanak egy nagyobb demonstrációhoz. Ilyen volt 2015 januárjában a bányászok, majd szeptemberében a kórházi ápolók sztrájkja, októberben a pedagógusok sztrájkja, melyek következtében új megállapodások jöttek létre az érintett szektor szereplői és a kormány között.⁷⁹ Az éhségstrájk tilos és nem megfelelő eszköz a kitűzött célok elérésére, a munkavállalók egészsége és élete védelme érdekében a lengyel Legfelsőbb Bíróság 1997. november 27-i döntése értelmében.⁸⁰

Ezen formákon kívül a szakirodalom egyéb nyomásgyakorló eszközöket is meghatározott, úgymint a szórványos sztrájk, kompetenciasztrájk, forgósztrájk, szakaszos sztrájk, vadsztrájk, ülősztrájk, demonstrációs sztrájk, időszakos sztrájk, tartós sztrájk, lassító sztrájk, obstrukciós sztrájk és munkakerülés, bár ezek többségét nem sorolja a sztrájk körébe, hanem egyéb tiltakozó akcióknak nevezi őket.⁸¹ Ezen egyéb – jogszabályban nem szabályozott – munkaharci eszközökre is vonatkoznak a következő szabályok, mely szerint az emberek életét és egészségét nem veszélyeztetheti, nem okozhat nagyobb fennakadást a munkavégzés során, és nem lehet jogsértő. A munkalassító sztrájk jogszerűsége vita tárgyát képezi. Az egyik álláspont szerint a Munka Törvénykönyve szerint a munkavállaló a munkáját lelkiismeretesen és körültekintően köteles végezni, tehát a munkalassítás jogellenes. Ehhez hasonló álláspontot képvisel a másik megközelítés is, csak indokaiban mutat eltérést, mert véleménye szerint ezzel a magatartással a munkavállaló kárt okoz a munkáltatójának. A forgósztrájk szervezésének elvi akadálya nincsen, hiszen a törvény nem tiltja, azonban a gyakorlatban a munkavállalók nem élnek ezzel a lehetőséggel. Az ülősztrájk abban

75 Unterschütz, 2014, 333. o.

76 Swiatkowski, 2013, 72. o.; CLDRA, 22. §.

77 Sewerynski, 2013, 323. o.

78 Swiatkowski, 2018, 61. o.

79 Ld.: <https://www.etui.org/covid-social-impact/poland/strikes-in-poland-background-summary>.

80 Supreme Court judgment of 27.11.1997, I PKN 393/97, OSNP 1998, no. 17, item 511.

81 Świątkowski, 2018, 62. o.

az esetben minősül jogellenesnek, ha a sztrájkoló munkavállalók megakadályozzák, hogy azok, akik nem kívánnak a sztrájkban részt venni, elvégezzék a munkájukat.⁸² Az 1980-as években, még mielőtt a sztrájk szabályozás jelenlegi megoldásai megszilárdultak volna, gyakran alkalmazták a forgósztrájkot, az ülősztrájkot és a vadsztrájkot is,⁸³ azóta azonban egyik sem jellemző.

A román Munka Törvénykönyve háromfajta sztrájkról rendelkezik: ezek a figyelmeztető sztrájk, szolidaritási sztrájk és rendes sztrájk. A szolidaritási sztrájk⁸⁴ az ugyanabban az iparágban, de egy másik vállalkozásnál kezdeményezett sztrájkjal kifejezett együttérzést jelöli. Megkezdéséhez szükséges a szakszervezeti tagok felének a hozzájárulása. A szakirodalom szerint csak ugyanazon iparágban megszervezett szakszervezeti föderáció tagjai indíthatnak szolidaritási sztrájkot, amelynek tagja a sztrájkoló szakszervezet.⁸⁵ A figyelmeztető sztrájk legfeljebb két óra hosszú lehet, és 5 nappal a rendes sztrájk megkezdése előtt van rá lehetőség. A politikai sztrájk Romániában illegális.⁸⁶

Összefoglalásképpen rögzíthetjük, hogy az általános sztrájk és a részleges sztrájk megkülönböztetése sok helyen megjelenik, amely elsősorban arra utal, hogy a teljes iparág vagy ágazat részt vesz-e a sztrájkban, vagy csak konkrét vállalatok, esetleg azok egyes osztályai, csoportjai, de van, ahol a különbségtétel arra utal, hogy adott munkahelyen minden munkavállaló, vagy csak meghatározott hányaduk vesz részt a munkabeszüntetésben. A figyelmeztető sztrájk is mindenhol ismert és elismert a különbség abban ismerhető fel, hogy a kollektív tárgyalások során vagy csak azt követően lehet-e élni vele, valamint, hogy törvényi szinten vagy a joggyakorlat által korlátozott-e az időtartama. Franciaországban, mivel nincs szükség a szakszervezet bevonására és nem kell megvárni a kollektív tárgyalások eredménytelenségét sem, a figyelmeztető sztrájknak nem sok jelentősége van, tulajdonképpen összeolvad magával a sztrájkjal. A vadsztrájk csak azokban az országokban jogellenes, ahol kizárólag a szakszervezet jogosult sztrájkot szervezni, Franciaországban és Olaszországban a sztrájkjog egyénhez kötődése miatt ennek nincs relevanciája. A szolidaritási sztrájk szintén mindenhol ismert forma, egyedül Ausztriában számít jogellenesnek. A szabályok annyiban közelítenek egymáshoz, hogy mindenhol megjelennek szűkebb-tágabb korlátok, melyek között a támogatás ezen formája jogszerűnek minősülhet. Jellemzően elvárás, hogy az alapsztrájk és a szolidaritási sztrájk szervezői között valamiféle kapcsolat legyen és hogy egyik sem lehet jogellenes.

Franciaországban és Olaszországban akár az országhatárokon is túlnyúlhat egy szolidaritási sztrájk, de ez esetben is fontos, hogy az alapsztrájkjal a kapcsolat igazolható legyen. Egyedül Lengyelországban tapasztalhatjuk a szolidaritási sztrájk többitől teljesen eltérő

82 Waas, 2014, 441–442. o.

83 Swiatkowsky, 2013, 72. o.

84 A Munka törvénykönyve, 186. §.

85 Hurubá, 2019.

86 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf, 60. o.

megítélését, náluk nincs lehetőség egy másik munkáltató munkavállalóival való együttérzés kifejezésére, azaz csatlakozni egy másik sztrájkhoz, hanem csak azon munkavállalókkal szemben fejezhetnek ki szolidaritást, akik maguk nem jogosultak sztrájkolni. A politikai sztrájk megítélése is viszonylag egységes, azaz a legtöbb országban tiltott vagy nagyon szűk keretek közé szorítva eltűrt. Franciaországban valamivel tágabbak ezek a keretek, Olaszországban pedig tulajdonképpen mindenfajta nyomásgyakorlás megengedett, amíg a forradalom szintjét el nem éri. A munkalassítás megítélése meglehetősen vegyes, ennek az lehet az oka, hogy a nyomásgyakorlás ezen eszköze az egyes országokon belül is vitatott. A német, az olasz, a francia, a cseh és a lengyel szakirodalom foglalkozik a sztrájk ezen formájával részletesebben, az eltérő megnevezések (túlüzgőségi, lassító, darabos, szabálytartó) nagyjából mind ugyanarra utalnak: a munkát a szokásosnál lassabban, túlzott körültekintéssel, indokolatlan mértékű szabálykövetéssel vagy csak a minimum teljesítményre törekedve végzik el, melynek következtében nemcsak a hatékonyság és a termelékenység csökken, hanem vélhetőleg a vállalat ügyfelei, vásárlói és partnerei is csalódottak lesznek, amely újabb nyomást helyez a munkáltatóra. Valószínűleg éppen ezért inkább a jogellenesség felé hajlik a szakirodalom és a joggyakorlat is, bár azokban az esetekben, ha a munkalassítás nem tisztességtelen a munkáltatóval szemben és nem akadályozza azoknak a munkavégzését, akik nem kívánnak részt venni benne és az üzem működését sem gátolja, sokan megengedhetőnek tartják. A munkabeszüntetés kivitelezésének konkrét módját tekintve is tapasztalhatunk némi eltérést, de pont ennyi hasonlóságot is. Közös gyökere lehet a szakaszos, a váltó, a tagolt, a forgó és a rotációs sztrájkoknak, melyekkel Németországban, Franciaországban, Olaszországban és Lengyelországban találkozhatunk. Mindegyiknek az a legfőbb jellemzője, hogy – a munkáltatóra való erőteljesebb nyomásgyakorlás érdekében – kiszámíthatatlanabbá tege az eseményeket, ugyanakkor a vállalat működésére az általános sztrájkhoz képest kedvezőbb hatással lehet, hiszen nem egyszerre áll le a munka mindenhol.

A munkáltatóra való nyomásgyakorlás szempontjából egyértelműen a német, osztrák és francia munkavállalóknál jellemző generális sztrájk a leghatásosabb, hiszen ez a forma a legkiterjedtebb, azaz a legtöbb munkavállaló bevonásával zajlik, és a legtöbb munkáltatót érinti. Ami a kiszámíthatóságot illeti, a német hullámsztrájkhoz hasonló formák a francia, olasz és lengyel szakirodalomban is megjelennek. Az előre nem látható, váratlan, megjósolhatatlan események nemcsak az egyének számára jelentenek nagyfokú stresszt, hanem a munkáltatóra is fokozott nyomást gyakorolnak, így ez meglehetősen eredményes eszköze lehet a munkaharcnak.

4. A jogszerű sztrájk hatása az abban részt vevő és attól tartózkodó munkavállalókra

A sztrájk jogszerűségének megítélése és szabályozása nemzeti hatáskörbe tartozik, de a fejlődés legutóbbi szakaszában erősen hatottak a jogszabályokra az Európai Szociális Karta, az Emberi Jogok Európai Egyezménye, továbbá az ILO ajánlásai is, melynek következtében némi közeledés, egyúttal fokozódó komplexitás mutatkozik ezen a területen. Az egyes tagállamok közötti különbségek elsősorban abból erednek, hogy az egymáshoz közeledni próbáló jogszabályok különböző társadalmpolitikai háttérrel keveredtek. A volt szocialista országok mára már messzire jutottak attól az alaptól, amely tagadta az önálló munkavállalói és munkáltatói érdek létét, valamint a kollektív konfliktust és a sztrájkot a szocialista rendszer elképzelhetetlen devianciájának tartotta, és alkalmazása törvényellenes volt,⁸⁷ de hatása a sztrájkjog fejlődésében tetten érhető, elsősorban abban, hogy a szakszervezethez vagy a kollektív szerződés tartalmához és hatályához kötik, illetve bizonyos foglalkozások körében vagy meghatározott témákban korlátozzák.

A sztrájk megítélése a társadalmi és politikai körülmények függvénye, ezért „reflexív” munkajogi szabályozási elemnek minősül. A közös szocialista múlttal rendelkező kelet-európai államokban a sztrájk hivatalosan nem minősült bűncselekménynek, azonban a munkáltató valamiképpen mindig megtalálta a módját a munkabeszüntetésben részt vevők megbüntetésére, általában egyéb, kisebb súlyú bűncselekményekkel hozták őket összefüggésbe, vagy magatartásukat egyszerűen antiszociális viselkedésnek minősítették. Bármiféle előre be nem jelentett tömeges összejövetelre így tekintettek. Nem meglepő, hogy a munkavállalók nem szívesen vettek részt sztrájkban, mert annak ellenére, hogy elvileg nem volt tilos, a benne részt vevők könnyen szembesülhettek azzal, hogy a munkától való távolmaradásukat a munkaszerződés megszegésének minősítették és elbocsátották őket.⁸⁸ Ma már minden európai országban kifejezetten tiltott a munkavállaló munkaviszonyának azon az alapon való megszüntetése, hogy részt vett – esetleg nem vett részt – egy sztrájkmegmozdulásban.

Minden állam tekintetében a sztrájk jogszerűségének alapkövetelménye, hogy az elérni kívánt céllal arányos, a céllal összefüggő és rendeltetészerű legyen. Az aránytalan, a céllal össze nem függő rendeltetésellenes sztrájk jogellenesnek minősül.⁸⁹ Ezen alapelv gyökere az angolszász alapokon kidolgozott arany formula (*Golden Formule*), mely szerint akkor jogszerű a sztrájk, ha nem áll fenn vele kapcsolatban személy vagy tulajdon elleni erőszak miatti deliktuális, főleg büntetőjogi felelősség.⁹⁰

A jogszerű sztrájkban való részvétellel kapcsolatban a hasonlóságok között említhetjük, hogy a legtöbb vizsgált országban a munkabeszüntetésben részt vevő munkavállalók nem

87 Rézler és Korcsmáros, 1999, 55. o.

88 Swiatkowsky, 2013, 66. o.

89 Prugberger és Kenderes, 2011, 10. o.

90 Prugberger és Tatár, 1994, 117. o.

jogosultak munkabérre, a sztrájkoló munkavállalókkal szemben elbocsátás vagy más egyéb megtorlás nem alkalmazható, valamint bizonyos területeken a sztrájkban való részvétel lehetősége korlátozott vagy kifejezetten tilos. A leglényegesebb különbségként kiemelendő a sztrájk és a munkaszerződés viszonya. Van, ahol nem érintik egymást, van, ahol emiatt a munkaszerződés felfüggesztésre kerül és van, ahol egyenesen szerződészegésnek tekinthető a munkabeszüntetésben való részvétel.⁹¹

A két leglényegesebb jogkövetkezménye a jogszerű sztrájkban való részvételnek, hogy a munkavállaló nem köteles a munkavégzésre, a munkáltató pedig mentesül a munkabér-fizetési kötelezettség alól. Ez a meghatározás azonban némi pontosításra szorul, hiszen a munkavállalónak munkabeszüntetés esetén is kötelessége elvégezni a fenntartási és állagmegóvási feladatokat, illetve ilyenkor is ki kell küszöbölnie az olyan helyzeteket, amelyek szükséghelyzet kialakulásához vezethetnek, valamint bizonyos esetekben a rendelkezésre állási kötelezettség alól sem mentesülhetnek. Kiss György álláspontja szerint ilyenkor a munkáltató korlátozott utasítási joga megmarad, azonban a munkavállalók felelőssége súlyosabb, mint a sztrájkon kívüli helyzetben általában. A munkabeszüntetés során előfordulhat, hogy a munkáltató nem képes az állagmegóváshoz vagy a veszélyhelyzet megelőzéséhez, elhárításához szükséges munkálatok elvégzésére, a szükséges utasítások kiadására. Ezért a sztrájkolóknak mindent meg kell tenniük, hogy a leállás a munkáltatónak ne okozzon olyan kárt vagy hátrányt, amely nincsen összefüggésben a sztrájk által elérni kívánt célokkal. A pontosítás a munkabér tekintetében is indokolt, hiszen vannak olyan díjazások és bérelemek, amelyek sztrájk idején is megilletik a munkavállalót, mert függetlenek a munkavégzéstől, ilyen például a betegszabadság idejére járó díjazás. Kialakulhat továbbá olyan helyzet is, amelyben a munkavállaló ténylegesen munkát végez, mégsem jogosult a díjazásra, például akkor, ha az általános munkabeszüntetésben maga is részt vesz, azonban a munkavégzés jellege miatt állagmegóvási vagy veszélyhelyzet elhárítási feladatokat kell végeznie.⁹²

A jogszerű sztrájkban való részvétel főszabály szerint sehol sem számít szerződészegésnek, csak a szerződésből eredő jogok és kötelezettségek felfüggesztésének, illetve szünetelésének, tehát ezen az alapon a munkaviszony megszüntetésére nem kerülhet sor. Abban a tekintetben is egységesség figyelhető meg az egyes országok szabályozásában, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem változtatja meg a felelősségi viszonyokat, tehát a sztrájk ideje alatt is fennáll a munkáltató és a munkavállaló kárfelelőssége.

Általános érvényű főszabály minden államban, hogy a sztrájk akkor jogszerű, ha nem akadályozza mások munkához való jogának gyakorlását, az abban részt venni nem kívánó munkavállalók munkavégzését. A sztrájk az ő jogaikat nem érintheti, tehát ha képesek a munka elvégzésére, akkor munkabérre is jogosultak. A gyakorlatban azonban előfordul,

91 Merion et al., 2020, 9. o.

92 Kiss, 2005, 468. o.

hogy a sztrájk miatt azok sem tudnak munkát végezni, akik tudatosan kívül kívánnak maradni, ezen kérdés szabályozása némi eltérést mutat az egyes országokban.⁹³

Németországban sztrájkot csak a kollektív szerződésben előírt egyeztető eljárást követően szabad megkezdeni. A sztrájkban való részvételt a munkavállalónak nem kell egyértelműen és világosan a munkáltató tudomására hozni, a munkavégzéstől való távolmaradás – mint ráutaló⁹⁴ magatartás – elegendő. A jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül szerződésszegésnek,⁹⁵ ez összhangban áll az Európai Szociális Kartárhoz fűződő esetjoggal is.

A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság által kidolgozott iránymutatás szerint a sztrájk a következő feltételek teljesülése esetén jogszerű. Szakszervezet szervezi (tehát ahol nincsen szakszervezet, ott sztrájk sem lehetséges), a sztrájk célja a munkafeltételek javítása, mely a kollektív szerződésben rögzítésre kerül, a békekötelmet (*Friedenspflicht*) tiszteletben kell tartani, a munkajog alapvető szabályait nem sértheti, csak mint *ultima ratio* vehető igénybe és a tisztességes eljárás szabályai szerint folyik. Hatályban lévő kollektív szerződéssel kapcsolatban nem folytatható sztrájk, csak olyan kérdésekben, amelyekről nem rendelkezik a szerződés, illetve, ha a megállapodás hatályát veszítette.⁹⁶

A szakszervezet által kezdeményezett jogszerű sztrájkban való részvétel joga megilleti a munkavállalót. A munkavállaló azon nyilatkozata, hogy csatlakozni kíván a sztrájkhoz, polgári jogi értelemben egy egyoldalú nyilatkozat, amellyel a munkaszerződését, azaz a munkaviszonya tartalmát képező legfontosabb jogokat és kötelezettségeket felfüggeszti. A felfüggesztő hatály kiterjed a munkavégzési kötelezettségre, valamint a munkabérre való jogosultságra, magát a munkaviszonyt azonban nem érinti, az ennek következtében nem szűnik meg.⁹⁷ A munkaszerződésben rögzített egyéb kötelezettségeket sem érinti, megmarad például a munkavállaló titoktartási kötelezettsége. A sztrájkban részt vevő szakszervezeti tag munkavállalók részére a szakszervezet jelentős sztrájkttámogatást biztosít, amely akár a havi járulék 2,5 szerese is lehet. A sztrájk idejére biztosított – a kieső munkabér kompenzálására szolgáló – anyagi támogatást csak a szakszervezet által szervezett és legálisnak tekintett sztrájk esetén fizetik ki.⁹⁸ Azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban teljes munkabérükre és egyéb juttatásaikra is jogosultak mindaddig, amíg munkavégzésük el nem lehetetlenül a sztrájk miatt.⁹⁹ Jogosultak továbbá a munkabérre azok a munkavállalók is, akik szabadidejükben csatlakoznak a sztrájkhoz, de munkaidejükben eleget tesznek munkavégzési kötelezettségüknek. A sztrájkban való részvétel miatt a bónuszok és egyéb juttatások összege arányosan csökkenthető, de csak abban az esetben, ha az összefüggésben van a munkabeszüntetéssel. Táppénzre jogosult az a munkavállaló, aki betegség miatt nem vesz

93 Kiss, 2005, 470. o.

94 COE, 2018, 106. o.

95 Curran et al., 2017, 45. o.

96 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.

97 Hergenröder, 2020, 9–11. o.

98 Dribbusch és Birke, 2012.

99 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.

részt a sztrájkban, abban az esetben, ha a munkabeszüntetés előtt már betegszabadságon volt. Ha a sztrájk alatt kerül betegállományba, vagy a betegsége ellenére részt kíván venni a megmozdulásban, akkor rá ez a szabály nem vonatkozik. Az állami ünnepnapok esetében is egyedi mérlegelés körébe tartozik, hogy jogosult-e a járandóságára a dolgozó, mely attól függ, hogy a szabadság vagy a sztrájk miatt tartózkodott a munkavégzéstől.¹⁰⁰

A munkáltató semmilyen formában nem torolhatja meg, ha a munkavállaló részt vett a sztrájkban. Ezen garanciákat a Felmondás elleni védelemről szóló törvény,¹⁰¹ a Polgári Törvénykönyv (612. §-tól), valamint az Alaptörvény 9. §-a tartalmazzák. Mindezek értelmében tilos a felmondás, az azonnali hatályú felmondás, a diszkriminatív védekező munkáskizárás (*Abwehraussperrung*), illetve bármiféle megkülönböztetés, továbbá a sztrájkterők jutalmazása (*Streikbruchprämie*). Nem lehetséges a munkavállalókat arra kötelezni, hogy a sztrájk befejeztével túlórában pótolják be a kimaradt munkaidőt.

A német *Kündigungsschutzgesetz* a felmondás elleni védelemről szól. A törvény 25. §-a akként rendelkezik, hogy szabályai nem alkalmazandók az olyan felmondásokra és elbocsátásokra, amelyeket a munkáltatók és munkavállalók közötti gazdasági jellegű harcok során mint intézkedés alkalmaztak. A jogalkotó azért vonta ki az említett jogszabály alkalmazási köréből a sztrájk alatti felmondást, mert ezáltal kívánja garantálni az államtól elvárható passzív semlegességet, amely igen fontos elem a munkaharcban álló felek egyenlőségének (*Arbeitskampfparität*) biztosításában. Tekintettel arra, hogy Németországban a sztrájkhoz való jog nincs külön törvényben szabályozva, ez a jogszabályi kitétel és a hozzá kapcsolódó jogalkotói indokolás némi ellentmondásban van a joggyakorlattal és az általános jogi vélekedéssel, mely úgy tartja, hogy a munkáltató a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállaló munkaviszonyát nem szüntetheti meg.¹⁰² A *Kündigungsschutzgesetz* által biztosítani kívánt jogegyenlőség egy esetleges sztrájk során valójában jogegyenlőtlenséget eredményezne és a munkáltató kezében a megtorlás eszközévé válhatna, ezért a jogirodalom álláspontja szerint ezen kitétel cél nélküli, vagy egyenesen érvénytelen.¹⁰³ A jogszerűtlen sztrájkban való részvétel kapcsán azonban jobbra egyetértés tapasztalható, mely szerint, ha a munkavállalónak a sztrájk jogszerűtlenségéről tudnia kellett volna, a munkáltató vele szemben felmondással élhet,¹⁰⁴ hiszen ez a magatartás a munkaszerződés megszegését jelenti. Önmagában a sztrájkban való részvétel miatt tehát nem szüntethető meg a munkavállaló munkaviszonya, azonban előfordulhat, hogy a munkabeszüntetés negatív következményei a munkáltató működésében később jelentkeznek, és ez megalapozhatja a munkáltató működési körében felmerült ok miatti rendes felmondást.¹⁰⁵

100 Curran et al., 2017, 49. o.

101 Németül: *Kündigungsschutzgesetz*.

102 Koch, 2019.

103 Hergenröder, 2020, 10–12. o.

104 Koch, 2019.

105 Kiss, 2005, 468. o.

Ausztriában ahhoz, hogy a sztrájk jogszerű legyen, annak célja nem feltétlenül kell hogy megegyezzen a kollektív tárgyalás tárgyával. A kollektív szerződés megkötésére vagy a már létező kollektív szerződés érvényesítésének kikényszerítésére irányuló sztrájk mellett a hatályos törvények módosítását követelő sztrájk is szervezhető. Addig, amíg a kollektív fellépés különböző formái megfelelnek a jó erkölcs (*bonos mores*) követelményének, addig lehetőség van azok alkalmazására.¹⁰⁶A munkaharci tevékenységek körében figyelembe kell venni az arányosság követelményét.¹⁰⁷

Sokak véleménye szerint az osztrák munkavállalóknak nincs lehetősége sztrájkolni,¹⁰⁸ hiszen főszabály szerint a jogszerű sztrájkban való részvétel is szerződésszegést eredményez az osztrák jog értelmében, mivel bármely munkavállaló, aki sztrájkban vesz részt, úgy minősül, hogy nem teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Következésképpen a sztrájkban való részvétel polgári és büntető törvénykönyv szerinti jogkövetkezményekkel jár. Azonban a gyakorlatban ez nem olyan egyszerű, mivel egy kollektív fellépést nehéz egyetlen munkavállalóra visszavezetni.¹⁰⁹ Emellett a munkavállalók sztrájkjogainak el nem ismerése esetén a nemzetközi joggal való összeütközést is tapasztaljuk, hiszen az Ausztria által ratifikált Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 8. cikkében garantált a sztrájkhoz való jog, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke pedig még inkább megkérdőjelezhetővé tette az eredeti osztrák szabályozást, így ma már a sztrájkban való részvétel biztosan nem eredményezheti a munkaviszony munkáltató általi megszüntetését.¹¹⁰

Amennyiben a sztrájk kezdeményezését szakszervezet támogatja, úgy a sztrájk megítélése nem esik negatív megítélés alá, elismerik azt. A sztrájkban részt vevő munkavállalókkal szemben felfüggesztésre kerül a munkáltató bérfizetési kötelezettsége. A fizetés megvonása mellett munkanélküli és más társadalombiztosítási juttatáshoz való jogosultságuk is megszűnik. Ebben az esetben a szakszervezet biztosíthat néhány napig pénzügyi támogatást a sztrájkban részt vevő dolgozóknak. A sztrájkban részt nem vevő dolgozóknak azonban, akik hajlandók lennének dolgozni, a munkáltató köteles bért fizetni. Az osztrák szakszervezetek szövetsége rendelkezik egy jelentős sztrájkalappal, melyből a sztrájkoló munkavállalók kieső munkabérét lehetne pótolni, azonban mivel sztrájkra szinte soha nem kerül sor, a pénztár nem igényel rendszeres feltöltést, tulajdonképpen inkább csak szaporodik. Ebből számtalan vita származik, hogy mire lenne érdemes ezt fordítani.

Ha a munkavállaló nem kíván részt venni a munkabeszüntetésben, akkor ezt akképp hozhatja a munkáltató tudomására, hogy munkavégzésre jelentkezik a munkahelyén. Őt akkor is megilleti a munkabére, ha a sztrájk miatt nem tud munkát végezni, de annak egyértel-

106 Ld.: <https://cutt.ly/McHSvqC>, 6. o.

107 Berke és Kiss, 2009, 49. o.

108 Curran et al., 2017, 13. o.

109 Warneck, 2007, 17. o.

110 Ld.: <https://www.wirtschaftsanwaelte.at/streik-to-dos-fuer-arbeitgeber/>.

műnek kell lenni, hogy miért nem végez munkát: mert ő is sztrájkol vagy mert a körülmények miatt nem képes a munkavégzésre.¹¹¹

Franciaországban a jogtudománynak és a bíróságoknak fontos szerepe volt a jogszerű sztrájk részletszabályainak kidolgozásában, tekintettel arra, hogy a jogszabályok nem adnak elegendő iránymutatást.¹¹² A sztrájk jogszerűségének megállapítása is a bíróság hatáskörébe tartozik, így például az SNCF (francia vasúti személyszállító társaság) kilencvenes években zajlott, elhíresült „lyukasztó sztrájkja” esetében, amikor a vasúti jegyellenőrök ugyan felszálltak a vonatokra, de megtagadták a menetjegyek ellenőrzését és kilyukasztását. A bíróság 1994-es ítéletében kifejezte, hogy ez a megmozdulás nem tekinthető sztrájkknak, ezért jogos volt a vezetőség intézkedése, miszerint csökkentették a kalauzok arra az időszakra járó munkabérét.¹¹³ A sztrájk következményeiről a munka törvénykönyvének L2511-1 cikke rendelkezik, amely szerint senkit sem lehet elbocsátani csupán arra való hivatkozással, hogy részt vett egy sztrájkban. Azonban, ha a munkabeszüntetés során súlyos kötelezettségszegést valósít meg a munkavállaló, a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyát. Tehát minden felmondás automatikusan érvénytelen, amennyiben nem valósult meg súlyos kötelezettségszegés a munkavállaló részéről.

Főszabály szerint a sztrájkban való részvétel felfüggeszti a munkaszerződést, ezért nem történik szerződészegés a munkabeszüntetéssel megvalósuló utasításmegtagadással (súlyos kötelezettségszegés¹¹⁴ hiányában). Emiatt a sztrájkban való részvétel hátrányos megkülönböztetés alapjául sem szolgálhat, így különösen nem érintheti hátrányosan a munkavállaló bérezését vagy béren kívüli juttatásait, valamint az esetleges prémium vagy jutalom kiutalása során sem jelenthet hátrányt. A bérezés tekintetében lényeges, hogy a sztrájkkal érintett időszakra a munkavállalónak főszabály szerint nem jár munkabér, ugyanakkor a bérkimutatáson a személyiségi jogok tiszteletben tartása miatt nem tüntethető fel, hogy a levonásra a sztrájkban való részvétel miatt került sor.¹¹⁵ A sztrájk idejére akkor fizetendő teljes munkabér, ha a munkabeszüntetés alapja a munkáltató oldalán felmerült súlyos kötelezettségszegés, vagy ha a kapcsolódó sztrájkmegállapodásban a felek így rendelkeznek.

A sztrájkban részt nem vevő munkavállalók felé a munkáltató köteles teljesíteni a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettségét, kivéve, ha bizonyítja, hogy munkáltatói jogait a munkabeszüntetés következtében nem volt képes gyakorolni.¹¹⁶ Ebből következik, hogy a kizárás

111 Curran et al., 2017, 12. o.

112 Ld.: <https://cutt.ly/OcHSRgh>.

113 Souriac, 2002, 695. o.

114 A francia joganyag súlyos kötelezettségszegésnek minősíti általános értelemben a személyes és aktív részvett jogellenes tevékenységekben.

115 Code du travail, Article R3243-4. A rendelkezés szerint a sztrájk miatt levont munkabérről szóló tájékoztatást egy csatlakozó igazolólapon szükséges feltüntetni, amelynek bizonyító ereje megegyezik a bérkimutatásával.

116 Ennek az esetnek egyik példája lehet, amikor a sztrájkolók – jogellenes magatartással – nem engedik be a munkavégzés helyszínére a nem sztrájkoló munkavállalókat. A munkáltató oldalán vis maior esetként merül föl az a körülmény, hogy a sztrájkban nem részt vevő alkalmazottak nem képesek munkát végezni, ezért ilyenkor bért nem köteles fizetni ezen munkavállalók részére sem.

(*verrouillage*) lehetősége a francia jog szerint főszabály szerint tilos. A munkáltató csak akkor élhet ezzel a lehetőséggel, ha olyan súlyos korlátozó helyzet áll elő, amely teljességgel megakadályozza a biztonságos működést (pl. ha egy üzemfoglalás esetén megalapozottan merül fel erőszakos magatartás veszélye). Amennyiben a szükségesség nem bizonyított, a kizárás idejére járó munkabért ki kell fizetni a munkavállaló részére.¹¹⁷

Olaszországban a Legfelsőbb Bíróság már említett 1986-os döntése értelmében, a munkavállalónak vagy a szokásosnak megfelelően teljes munkaidőben dolgozni kell, vagy egyáltalán nem végezhet munkát, tehát a teljes sztrájkon kívüli megoldásokat főszabály szerint nem tekintik jogszerűnek,¹¹⁸ ennek ellenére gyakran megesik, hogy az erőteljesebb nyomás gyakorlása érdekében egyéb – a fentiekben már részletezett – megoldásokhoz folyamodnak. Olaszországban a sztrájkhoz való jog az egyént megillető alapjog, melynek jogszerű gyakorlása nem eredményez szerződészegést, a munkaviszony a sztrájk miatt nem szűnik meg, csak felfüggesztődik, illetve azt a munkáltató sem szüntetheti meg. Az alapvető jogok és kötelezettségek, mint a munkavégzés kötelezettsége és a munkabérre való jogosultság főszabály szerint szünetelnek. Tekintettel arra, hogy nincs sztrájkalap, ez komoly bevételkiesést jelenthet a sztrájkolók számára.¹¹⁹

Szlovákiában a munkavállaló sztrájkban való részvétele nem akadályozható meg, és az abban való részvételre sem kötelezhető.¹²⁰ A szakszervezet nem akadályozhatja meg a sztrájkban részt venni nem kívánó munkavállalókat abban, hogy a munkahelyre bemenjenek, onnan eltávozzanak. A jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállaló nem büntethető, így munkaviszonya sem szüntethető meg, kivéve azt az esetet, ha a sztrájk jogellenességének bírósági megállapítását követően, felhívásra nem térne vissza a munkavégzéshez. A sztrájk megszervezése miatt a szakszervezet nem szankcionálható, illetve a szakszervezeti vezetők nem tartoznak büntetőjogi felelősséggel.¹²¹

A sztrájkban való részvétel esetén a munkavállaló igazoltan van távol, emiatt a munkaviszonya nem szüntethető meg.¹²² A sztrájkoló dolgozók nem jogosultak munkabérre, egészségbiztosítási hozzájárulásra, a társadalombiztosítási járulékokat a sztrájkban eltöltött napok után maguknak kell megfizetniük, kivéve, ha a szakszervezet rendelkezik annyi pénztartalékkal, hogy ezt megteszi helyettük. Jogszerű munkáskizárás esetén a dolgozók az átlagos bérük 50%-ára tarthatnak igényt.¹²³

117 Ld.: <http://www.cnt-f.org/les-consequences-de-la-greve.html>.

118 Warneck, 2007, 42. o.

119 Kajtár, 2010, 52. o.

120 1991. évi II. törvény, 18. §.

121 Warneck, 2007, 23. o.

122 Munka Törvénykönyve, 141. § (8) bekezdés.

123 Liakopoulou, Evdokia és Clauwaert, 2019, 11. o.

A munkáltató kötelessége annak biztosítása, hogy azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban a munkájukat el tudják végezni. Amennyiben ez nem lehetséges, a munkabér kifizetésére ők akkor is jogosultak, ha nem végeznek munkát.¹²⁴

A sztrájkban részt vevők felelősséggel tartoznak a munkáltató felé, és a munkáltató is a sztrájkolók felé a sztrájk alatt történt bármilyen esemény által okozott kárért.¹²⁵ A sztrájkolók nem tartoznak felelősséggel a munkáltató felé, és a munkáltató sem felelős a sztrájkolók irányában azokkal a károkkal kapcsolatban, amelyek kizárólag a munka beszüntetéséből erednek.¹²⁶

Csehországban a vállalat helyiségeinek elfoglalására is van lehetőség, de biztosítani kell a munkavégzés lehetőségét azon munkavállalók számára, akik nem kívánnak csatlakozni a sztrájkhoz. A szakszervezet felelőssége, hogy garantálja a munkáltató tulajdonában álló eszközök biztonságát, azaz meggátolni azok sérülését, megsemmisülését, helytelen használatát és elkallódását.¹²⁷ A munkavállaló nem diszkriminálható azon az alapon, hogy részt vesz-e vagy sem a munkabeszünetésben.¹²⁸ A munkavállaló számára nem lehet megtiltani a sztrájkban való részvételt, és az abban való részvételre sem kényszeríthető. A munkavállaló számára – ha nem kíván részt venni a munkabeszünetésben – biztosítani kell a munkahely biztonságos megközelítésének lehetőségét.¹²⁹

A sztrájkban való részvétel miatt a munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg. A résztvevő munkavállaló részére nem jár díjazás, juttatás, szociális járadék, úgy kell tekinteni, mint a fizetés nélküli igazolt távollétet. Azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban, de nem tudnak munkát végezni a sztrájk miatt, teljes munkabérré jogosultak. Azok is, akik a többiek munkabeszünetése miatt csak olyan munkát tudnak végezni, ami miatt kevesebb pénz kapnának, ilyen esetben fizetésüket ki kell egészíteni az eredeti összegre.¹³⁰ A sztrájkban töltött munkanapok a nyugdíjjogosultság számítása esetén a szolgálati időbe beszámítanak.

Lengyelországban a törvény adta keretek között rendezett sztrájkban való részvétel nem jelenti a munkavállalói kötelezettségek megszegését, nem szünteti meg a munkaszerződést, csak átmenetileg felfüggeszti annak hatályát,¹³¹ melynek legfontosabb következménye, hogy a munkavállaló nem köteles munkát végezni, a munkáltató pedig nem köteles munkabért fizetni. Ezen megállapítások csak a jogszerű sztrájkban való részvételre vonatkoznak, a jogellenes munkabeszünetés szerződészegést valósít meg. A munkavállaló jogszerű sztrájkban való részvétel során is köteles betartani a munkahelyen érvényben lévő előírásokat, nem fo-

124 1991. évi II. törvény, 22. §.

125 Szlovák Ptk., 420. §.

126 1991. évi II. törvény 23. §.

127 Balanescu, 2019, 5. o.

128 1991. évi II. törvény 18. §.

129 Kubínková és Wexels-Riser, 2004.

130 1991. évi II. törvény, 22. §.

131 CLDRA, 23. § (1) bekezdés.

gyaszthat például alkoholt és nem rongálhatja meg a berendezéseket. A törvény rendelkezéseivel összhangban szervezett sztrájk nem érinti a munkavállalók szociális juttatásokhoz való jogait, valamint a foglalkoztatásukból származó egyéb jogait, kivéve a díjazáshoz való jogukat. A lengyel Legfelsőbb Bíróság 1990-es ítélete szerint a munkavállalót megilleti a munkahelyi baleset következtében neki járó kompenzáció, abban az esetben is, ha a balesetet sztrájk idején szenvedte el.¹³² A szakszervezetek döntenek a sztrájkalapok létrehozásáról és felhasználásáról, amelyeket nem lehet végrehajtás alá vonni. Azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban, de a sztrájkolók által teremtett körülmények miatt nem tudnak munkát végezni, teljes munkabérré jogosultak.¹³³ A lengyel alkotmány rögzíti, hogy a szakszervezeteknek joguk van sztrájkot szervezni,¹³⁴ és lehetővé teszi a sztrájkjog gyakorlásának korlátozását, elsősorban bizonyos foglalkozások (pl. bírák), illetve területek (pl. közszolgáltatások) esetében.

Romániában a sztrájkban való részvétel minden munkavállaló számára nyitva áll. A sztrájkjog korlátozása vagy tilalma csak a sztrájktörvényben kifejezetten előírt esetekben és személyi kategóriák esetében jogszerű.¹³⁵ A törvény tiszteletben tartása mellett a sztrájkban való részvétel, valamint annak megszervezése nem jelenti a munkavállalók kötelességeinek megszegését, és nem eredményezheti a munkavállalók számára fegyelmi büntetés kiszabását.¹³⁶ A munkabeszüntetés alatt a munkaszerződések felfüggesztésre kerülnek,¹³⁷ így a bérek és az ahhoz kapcsolódó pótlékok kifizetése a sztrájk alatt szünetel, azonban a munkavállalók egészségbiztosítási fedezettségét ez nem érinti, illetve a szakszervezeti képviselőkhöz való jogosultságukat is megőrzi. A szakszervezetnek lehetősége van anyagilag támogatni a sztrájkban részt vevő munkavállalókat, ez azonban nem kötelező.

5. Összefoglalás

A XXI. századra minden vizsgálat alá vont országban kialakultak a sztrájkhoz való jog keretei és szabályai. Egyes országokban az alkotmányos szinten túl alacsonyabb szintű jogszabályok adják meg a részletes vagy kevésbé részletes eljárási szabályokat, máshol pedig a joggyakorlat és a jogdogmatika alakította ki a jog gyakorlásához elengedhetetlen elméleti hátteret. Nézőpont kérdése, hogy az alanyok, valamint az elérni kívánt célok tekintetében a hasonlóságok vagy a különbségek hangsúlyosabbak, az azonban vitathatatlan, hogy az egyes sztrájkformák között kisebb-nagyobb eltérések tapasztalhatók, melyek sokkal

132 Unterschütz, 2014, 336–337. o.

133 CLDRA, 24. §.

134 Lengyel Alkotmány, 59. § (3) bekezdés.

135 A Román Munka Törvénykönyve, 234. § (2)–(3) bekezdés.

136 A Román Munka Törvénykönyve, 235. §.

137 A Román Munka Törvénykönyve, 195. §.

inkább elméleti síkon jelentkeznek, mintsem a gyakorlatban. A jogszerű sztrájkban való részvétel előrelátható következményekkel jár, és hatással van az attól tartózkodó munkavállalókra is. Az egyes országok gyakorlata meglehetősen egységes abban a tekintetben, hogy a munkavállaló munkaviszonya a sztrájkban való részvétel miatt nem szüntethető meg, munkabérre a munkabeszüntetés időtartama alatt nem vagy csak csökkentett mértékben jogosult, valamint munkavégzésre nem köteles (kivéve a kármegelőzést vagy kárelhárítást). Különbőség tulajdonképpen a sztrájk és a munkaszerződés egymáshoz való viszonyában jelenik meg, bár a legtöbb országban a munkabeszüntetés a munkaszerződés átmeneti felfüggesztését eredményezi, így nem eredményez szerződésszegést.

Irodalomjegyzék

- BALANESCU, D. (2019) 'The right to strike in the public sector – Czech Republic', *EPSU*, 2019 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/9xok3bM>
- BALANESCU, D. (2018) 'The right to strike in the public sector – Poland', *EPSU*, 2018 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/ixOSsxo>
- BERKE GY., KISS GY. (2009) 'A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009 (2).
- BRÓDY J., (1999) 'A sztrájk definíciója', *Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica*, Szeged.
- Council of Europe, COE (2018) *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg.
- CURRAN J., DE DYCKER S., PRETELLI I., SKALA, J., WESTERMARK, H. (2017) *The Right to Strike* [online]. Elérhető: <https://www.isdc.ch/media/1488/e-2017-17-14-172-right-to-strike.pdf>
- HERGENRÖDER, K. M. (2020) *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. 8. edn. München: Verlag C.H. Beck.
- HURUBĂ, R. I. (2019) 'Exercitarea dreptului la grevă (I)', *Universul Juridic*, 2019 (5).
- HÜMMERICH K. ET AL. (szerk.) (2015) *Arbeitsrecht*. 2nd ed., Baden-Baden: Nomos.
- International Organisation of Employers (IOE) (2017) *Findings of the IOE, Member Country Survey on Strike Action*. [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/zxoz5va>
- KAJTÁR, E. (2010) 'Az olasz és a magyar sztrájk szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010 (1).
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris.
- KOCH, U. (2019) *Arbeitsrecht von A–Z*. München: Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- KRAJNYÁK, E. (2019) 'A sztrájkhoz való jog a lengyel és a magyar szabályozásban, az Európai Szociális Charta tükrében', *Miskolci Jogtudományi Szemle*, 2019 (2).
- KUBÍNKOVÁ, M., WEXELS-RISER, N. (2004) *National Labour Law Profile: The Czech Republic*. ILO [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/cxoA9Ip>

- LIAKOPOULOU, E.M., CLAUWAERT, S. (2019) 'The right to strike in the public sector – Slovak Republic' *EPSU*, 2019 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/DxozezB>
- LINSENMAIER, W. (2020) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 20. edn.
- MARHOLD-FRIEDRICH: *Österreichisches Arbeitsrecht*. 3. edn. Wien: Verlag Österreich.
- MERION, M., PLAYER, T., WARD, C. (2021) *Avoiding disruption – European guide to strikes and other industrial actions* [online]. Elérhető: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/practices/labour-employment-law/industrial-action-strikes-guide.page>.
- MÜLLER-GLÖGE ET AL. (szerk.) (2015) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 15th ed. Munich: C.H. Beck.
- PRUGBERGER T., KENDERES GY. (2011) 'A munkaküzdalem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései', *Miskolci Jogi Szemle*, 2011 (2).
- PRUGBERGER T., TATÁR I. (1994) 'A munkaküzdalem jogi szabályozása', *Európa Fórum*, 1994 (2)
- PRUGBERGER, T., KENDERES, GY. (2011) 'A munkaküzdalem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései', *Miskolci Jogi Szemle*, 2011 (2).
- RÁCZ, Z. (2012) 'A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tükrében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2012 (2)
- RÉZLER, GY., KORCSMÁROS, I. (1999) 'A munkaügyi viták rendezése Magyarországon' in Tóth, P. P. (szerk.) *Döntőbíráskodás*. Budapest: Püski.
- SOURIAC, M. A. (2002) 'Collective conflict in the public sector in France', *Transfer*, 2002 (3).
- SWIATKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2018 (2).
- TÓTH, F. (2008) *Munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Gödöllő-Budapest: Szent István Egyetemi Kiadó.
- UNTERSCHÜTZ, J. (2014) 'Strike and remedies for unlawful strikes in the legal system of Poland, Hungary and Slovakia', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014 (3).
- WAAS, B. (2014) *The right to strike. A comparative view*. Zuidpooslingel: Wolters Kluwer Law and Business.
- WARNECK, W. (2007) 'Strike rules in the EU27 and beyond – a comparative overview', *ETUI*, 2007 [online]. Elérhető: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf
- WICHERT, J. *Strike* [online]. Elérhető: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/streik-43244>.

V. FEJEZET

A sztrájkjog közsférában történő gyakorlásának korlátai és lehetőségei

HRECSKA-KOVÁCS RENÁTA

A közsférában dolgozók minden jogállamban bizonyos fokú korlátozásokkal gyakorolhatják a sztrájkhoz való jogukat, hiszen az állam funkcióit főszabály szerint nem béníthatja meg egy-egy tiltakozásképpen szervezett munkabeszüntetés. A sztrájkjog dogmatikájának kialakításában ezért nemzetközi szinten mindig kérdéses volt, hogy hol húzható meg a szükségesség és arányosság azon határa, amely szerint az érintett munkavállalók még képesek élni az alapvető érdekvéonyesítési lehetőségeikkel, ugyanakkor nem fordulnak szembe a közszolgálat ethoszával, és az elvárt lojalitás szerint képesek elvégezni a munkájukat. A közhivatalokban sztrájkot hirdetni nagy körütekintést igényel, ezért fontos kérdésként merülhet föl az is, hogy a szakszervezetek automatikusan rendelkeznek-e ilyen jogosultsággal, vagy felmerül olyan többletkritérium, amelynek meg kell felelniük a sztrájk megszervezéséhez.

Hrecska-Kovács Renáta
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: renata.hrecska@mfi.gov.hu

Hrecska-Kovács, R. (2021) 'A sztrájkjog közsférában történő gyakorlásának korlátai és lehetőségei' in Szilágyi, J.E., Hrecska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 103–121. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_5

1. Miért korlátozzuk a közszférában a munkabeszüntetés lehetőségét?

Bár a sztrájkhoz való jog széles körben elismert jognak minősül, hiszen levezethető többek között az emberi méltóságból, a munkához való jogból, a véleménynyilvánítás szabadságából, az egyesülési szabadságból, az egészséghez való jogból, indokolt esetekben korlátozása vagy tilalma nem sérti az Emberi Jogok Európai Egyezményét,¹ sem semmiféle egyéb nemzetközi emberi jogi egyezményt. Így a közszférában gyakorlatilag minden jogállamban vagy korlátozásokkal lehetséges sztrájkot szervezni, vagy pedig teljes tilalom érvényesül.

Magyarországon a szabályozás elsődleges forrásaként funkcionáló Alaptörvény kerüli a sztrájk fogalmának használatát,² és tényleges iránymutatást sem tartalmaz arra nézve, hogy pontosan kiket illet meg ez a jog. Hazánkban a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény kísérli meg röviden szabályozni az idetartozó érdekérvényesítési lehetőségeket. A törvény szerint nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál.³ Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására. Emellett nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.⁴

Bár az államokban általános gyakorlat, hogy bizonyos jogalanyi körben a sztrájkjog gyakorlása korlátozást szenved, Nathalie Merley francia szakértő álláspontja szerint a közszféra sztrájkjogának alkotmányos értékét gyengíti a közigazgatási ítélezési gyakorlat azáltal,

1 Beaugard, 2019, 625. o. „Die Verfassungsrichter, die ihrer Entscheidung freilich das Grundgesetz als primären Prüfungsmaßstab zugrunde zu legen hatten, kamen im Einzelnen zu folgenden Feststellungen:

1. Beamte sind vom persönlichen Schutzbereich des Art. 9 III GG erfasst.

2. Das Streikverbot für Beamte ergibt sich aus Art. 33 V GG (Grundsatz des Berufsbeamtentums) und insbesondere aus den Prinzipien der Alimentation, der Treue, der Tätigkeit auf Lebenszeit und der Regelung der Rechtsverhältnisse durch Gesetz.

3. Diese Auslegung widerspricht nicht der EMRK, wobei dahinstehen kann, ob schon kein Verstoß vorliegt oder ein solcher gerechtfertigt wäre.

4 A XVII. cikk (2) bekezdése csupán annyit rögzít, hogy a törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. Bár korábban a szakirodalom egy része kiemelte (ld. pl. Rácz, 2012, 575. o.), hogy az Alaptörvény szövegezése a munkaadók számára is lehetővé teszi a munkabeszüntetést – azaz az egyébként illegális kizárás jogának gyakorlását – az Alaptörvény egyértelműen csak a munkavállalók részére engedélyezi a munkabeszüntetés lehetőségét.

3 A rendvédelmi szerveknél folytatható sztrájkjog gyakorlásával kapcsolatban nemzetközi kitekintést is tartalmaz: Pajcsicsné Csóré és Varga, 2009, 91–98. o.

4 1989. évi VII. törvény, 3. § (2)–(3) bekezdések.

hogy továbbra is elismeri a korlátozásra irányuló szabályozási intézkedések jogszerűségét.⁵ Teszi mindezt annak ellenére, hogy a kérdés alkotmányos és jogalkotási szabályainak erőteljes fejlődésének lehetünk tanúi az utóbbi időkben több olyan ágazatban, ahol a jogalkotó beavatkozott és korlátozza e jog gyakorlását.⁶ Ezzel kapcsolatban érdekes árnyalatot, vagy akár cáfolatot jelenthet, hogy a nemzetközi gyakorlatot vizsgálva általában a sztrájkjog vonatkozásában nem a jog tartalmának, hanem sokkal inkább a sztrájkra jogosultak személyi körének a korlátozásáról van szó.

Mindenesetre a témában több lényeges mozzanatra került sor: Az egyik komoly előrelépés a European Confederation of Police (EuroCOP) v *Ireland*, 83/2012. számú ügy⁷ kapcsán történt, ahol az Európa Tanács Szociális Jogok Európai Bizottsága kimondta, hogy a rendőröket érintő abszolút sztrájktilalom sérti az Európai Szociális Chartában foglaltakat, hiszen nem igazolható az alátámasztott érdek, amelyet a munkabeszüntetés teljes mellőzése árán védeni kell. Európában ehhez képest meglehetősen ritka, hogy a rendőrség sztrájkolhasson, de például Belgiumban tilalom helyett azzal a megkötéssel gyakorolható a sztrájkhoz való jog, hogy a munka beszüntetése előtt a felek megpróbálnak békés megoldásra jutni, azaz tárgyalási kötelezettség előzi meg a sztrájkot.⁸

A rendőrség mellett az ügyészség is általános tilalom alá esik, Dániában azonban egy érdekes jogtechnikai megoldással alapozták meg az érintett személyi csoport sztrájkjogosultságát: a köztisztviselők bizonyos kategóriáit különleges bizalmi kapcsolat köti, és teljesen tiltják számukra a sztrájkot, 2012 óta azonban a rendőrségi helyettes ügyészeket, az ügyészeket és az államügyészeket egészen egyszerűen nem tekintik köztisztviselőknek, és ezért most rendelkeznek sztrájkjoggal.

A közszférában a jelenlegi gyakorlatok szerint a sztrájkjog gyakorlása három aspektusból korlátozható. Egyfelől bejelentéshez köthető a sztrájk megkezdése,⁹ ezzel a jogalkotó el kívánja kerülni a meglepetésszerűen induló munkabeszüntetéseket. Könnyen belátható, hogy a közszférában rendkívül rövid idő leforgása alatt nehezhülhetne el a hivatali működési mechanizmus, illetve az állampolgárok helyzete, ha a munkabeszüntetés nem szervezett körülmények között zajlana le. Másfelől a jogalanytól elvonható a sztrájkhoz való jog – ezzel teljes és általános sztrájktilalmat vezet be a jogalkotó bizonyos személyi csoportokra nézve.¹⁰ A harmadik megoldás a sztrájk eredményességét csökkentheti, de az állami hivatalok megszaki-

5 A kollektív érdekvédelmet és a közös fellépés lehetőségeit bizonyos változások, átalakulások és jelenségek folyamatosan erodálják, a tilalmak túl feszes kikényszerítése mellett a szakszervezeti szervezettség jelentős csökkenése is hozzájárulhat a helyzet elnehezüléséhez. Berki Erzsébet a hazai folyamatokra több művében is rámutat (pl. Berki, 2019, 5. o.).

6 Merley, 2017, 66. o.

7 Council of Europe: Processed Complaints (<https://cutt.ly/YxoDyGf>).

8 Ld.: <https://www.epsu.org/article/right-strike-public-sector-europe> (Which workers are denied the right to strike?).

9 Merley, 2017, 75. o.

10 Merley, 2017, 76. o.

tatlan működése érdekében indokolt lehet: a munkáltatói jogkör gyakorlója dönthet úgy, hogy a sztrájkoló munkavállaló helyére ideiglenesen új munkaeerőt alkalmaz átszervezés útján.¹¹

Összefoglalva, úgy látszik, hogy bár a sztrájkjog erősítése terén történtek előrelépések, a közsférában nemzetközi összehasonlításban általános sztrájktilalom érvényesül a belbiztonsági ügynökségek, a belső hírszerző szolgálatok, a katonai hírszerző szolgálatok, a korrupcióellenes központi hivatalok, a rendőrségek, a börtönigazgatási szolgálatok, a határőrségek, a tűzoltóságok, a mentők, az állami szervek, a bíróságok és ügyészségek alkalmazottai¹² számára.¹³

A témában érdemes áttekinteni a német alkotmánybíróság (*Bundesverfassungsgericht*) ítélezési gyakorlatát, amelynek eredményei szerint alkotmányosnak minősül a közszolgálatot ellátó alkalmazottakra (különösen a tanárookra) vonatkozó sztrájktilalom. A német alkotmánybírák megállapították, hogy a közszolgálati tisztviselők az alkotmány (*Grundgesetz*) 9. cikk (3) bekezdésének hatálya alá tartoznak, ugyanakkor a sztrájktilalom levezethető a 33. cikk (5) bekezdéséből,¹⁴ különösen az alimentáció elvéből, a hűségklauzulából, az élethivatászerűségéből, valamint a jogviszonyok törvény általi szabályozottságából.

Lengyelországban szintén egy alkotmánybírósági döntés segít eligazodni a közszolgálat helyzetében: a K 5/15. számú döntés¹⁵ értelmében nem minősül alkotmányellenesnek, hogy nem köthető kollektív szerződés a köztisztviselőkre, az állami és az önkormányzati hivatalnokokra, valamint a bírákra, ülnökökre és ügyészekre vonatkozóan.¹⁶ Az alkotmánybíróság szerint a szakszervezetek kollektív szerződés megkötéséhez való joga nem abszolút jellegű jog, ebből kifolyólag – Alkotmányban előírt esetekben – korlátozható. A kollektív szerződésekhez hasonló elbánást kap a sztrájkszabályozás is. A lengyel Alkotmány¹⁷ 59. cikk (3) bekezdése szerint „[a] szakszervezeteknek jogukban áll a munkavállalók sztrájkját vagy más tiltakozását megszervezni a törvényben meghatározott keretek között. A közérdek védelme érdekében törvény korlátozhatja vagy megtilthatja a sztrájk egyes formáit a munkavállalók speciális csoportjára nézve vagy speciális területeken.” Ennek alapján a kollektív munkaügyi viták rendezéséről szóló törvény¹⁸ (*Collective Labour Dispute Resolution Act*, a továbbiakban: CLDRA) 19. cikke rendelkezik a sztrájk kizárásának eseti köréről. Az (1) bekezdés szerint az állam biztonsága érdekében tilos a munkaleállás azon a munkahelyen, eszközön és beren-

11 Merley, 2017, 77. o.

12 A felsorolás Mélypataki Gábor adatgyűjtése alapján táblázatos formában megtalálható: Mélypataki, 2018, 138. o.

13 Kisebb kiegészítésekkel ezt a mintát követi például Lengyelország, Szlovákia vagy Csehország.

14 Grundgesetz, Art. 33 (5): „Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.”

15 Varsó, 2015. november 13.

16 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. – munka törvénykönyve 239. cikk (3) bekezdés.

17 A törvény címe és hivatkozása eredeti nyelven: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>.

18 A törvény címe és hivatkozása eredeti nyelven: Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązaniu sporów zbiorowych, Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236.

dezésen, amelyen a munkából való tartózkodás veszélyezteti az emberi életet és az egészséget vagy az állam biztonságát. Ez a meghatározás minden államban egyfajta vezérfonalként van jelen, és nyilvánvalóvá teszi azt is, hogy miért ennyire jelentős kérdés a közszférában szervezett sztrájk: szinte alig található olyan pozíció, amelynek nincs legalább közvetett hatása az alkotmányosan védett értékek valamelyikére, így a munkabeszüntetés állandó mérlegelésre kényszeríti a jogalkotót, a résztvevőket, illetve a sztrájk jogosságának elbírálóit is.

Szlovákiában 2002-ben vált el egymástól az állami és magánszféra, azóta vannak hatályban a két területen eltérő szabályok a foglalkoztatás és a munkaügyi kapcsolatok területén. Az államigazgatási alkalmazottak, valamint a területi önkormányzati tisztviselők esetében a sztrájkhoz való jog, a fegyveres erők és fegyveres testületek esetében petíciós jog és a békés gyülekezés joga is törvénnyel korlátozhatók, ha azok összefüggenek a szolgáltat teljesítéssel. A lengyel szabályozáshoz hasonló rendszer alakult ki annyiban, hogy azoknak a személyeknek, akiknek foglalkozása feltétlenül szükséges az élet- és egészségvédelemben, a sztrájkjoga korlátozható.¹⁹

Jó példaként szolgál erre a kitételre a pozsonyi orvosok 2006 áprilisában tartott sztrájkja, amelynek célja a kórházak privatizációja elleni tiltakozás, illetve egyúttal 25%-os béremelés volt. A bíróság határozatban tiltotta be a sztrájkot, indoklása szerint a sztrájkolók azért nem folytathatták tovább a munkabeszüntetést, mert az emberek egészségét és életét sodorták veszélybe. A sztrájkoló orvosok és ápolók bejártak ugyan a munkahelyükre, de csak az életmentő és a sürgősségi beavatkozásokat végezték el, betegségmegelőző vizsgálatokat nem végeztek, és a várólistás betegeket sem műtötték meg.²⁰ A szlovák orvosi szakszervezet elnöke úgy nyilatkozott, hogy a demonstráció sem Szlovákia alkotmányával, sem pedig az Európai Unió jogrendjével nincs ellentétben.²¹ Szlovákia esete nem egyedi abban a tekintetben, hogy hiába áll fenn egy sztrájktilalom, azt az érintett csoportok adott esetben akár következmény nélkül megszeghetik: Romániában az irányadó sztrájktilalom ellenére több esetben megtörtént, hogy bírók tüntettek bérük vagy nyugdíjuk módosítása érdekében,²² de a börtönőrök szakszervezete is hirdetett meg sztrájkot.

A korlátozással érintett csoportok sorsát illetően fontos kitérni Csehország esetére, hiszen a Szociális Jogok Európai Bizottsága (*European Committee of Social Rights – ECSR*) 2018-ban a sztrájkból kizárt foglalkozások pontosítását kérte, mert a kizárás túlságosan széles kört érintett, és a sztrájkból való teljes kizárásuk nem volt indokolható, azonban ennek megváltoztatására 2019-ig nem került sor.²³ A cseh jogrendszer hiányossága jelenleg az is, hogy nem került meghatározásra, mely szektorok és mely szolgáltatások tekinthetők létfontosságúnak,

19 Ld. https://www.torvenytar.sk/pdfRules/1496651864_71_2017.pdf.

20 Érdekesség, hogy a megmozdulást egyébként a magyarországi orvosi kamara is támogatta.

21 Zemplényi, 2010.

22 Ilyenkor a sürgősebb ügyek kivételével, halasztották a tárgyalásokat.

23 Balanescu, 2019.

Ld.: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234?text=strike>.

és nem határozták meg a még elégséges szolgáltatás mértékét azokban a szektorokban, ahol korlátozott a sztrájk lehetősége.²⁴

A teljesítés elvárt szintje egyébként egzakt módon nyilvánvalóan nem meghatározható, azonban kísérletek végezhetők arra nézve, hogy legalább az egyes esetekben egyedileg megpróbálkozzon a bíróság egy zsinórmértéket adni. Magyarországon a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről a felek megállapodással dönthetnek,²⁵ ennek hiányában a közigazgatási és munkaügyi bíróság a felek által megtett ajánlatok mérlegelésével, az egyik fél által tett végső ajánlat elfogadásáról rendelkező határozat meghozatalával dönthet,²⁶ de törvény is rendelkezhet a mértékről és feltételekről.²⁷ A dolog természetéből adódóan a teljesésre törekvő szabályozás ellenére nem találunk általánosan alkalmazható mércét, azonban több fontos szempontot is figyelembe kell venni az adott helyzet megítélésekor:

A sztrájkjog gyakorolhatósága tekintetében a konkrétan megfogalmazott egyes sztrájk-követelések alapján lehet dönteni. Amennyiben valamely követelés tekintetében megállapítható, hogy az a sztrájkot kezdeményezők gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányul, és a sztrájkot a törvény kifejezetten nem tiltja, a sztrájkjog a munkavállalókat megilleti.

Természetesen e helyzetben is korlátozza a jog gyakorlását a még elégséges szolgáltatás követelménye. Annak megítélésekor, hogy mely tevékenység, szolgáltatás minősülhet alapvető szolgáltatásnak, a munkáltató saját vagyónvédelmén és gazdasági érdekein túlmutató, a lakosságot közvetlenül és súlyosan érintő szempontokat lehet értékelni.

A kizárólag alapvető szolgáltatásnak minősülő tevékenység végzésére új munkavállaló határozott idejű felvétele nem eredményezheti a sztrájkjog csorbítását.

A fentieket mérlegelve felmerül a kérdés: amennyiben nem adjuk meg a jogot bizonyos személyi csoportok számára, hogy éljenek az igényérvényesítés sztrájk adta lehetőségével, akkor vajon mégis milyen úton jelezhetik a munkakörülményekkel kapcsolatos elégedetlenségüket? A megoldások széles skáláját ismerjük: Lengyelországban például a CLDRA nem nyújt alternatív eszközöket azon munkavállalók részére, akik számára nem garantálták az egyesülési jogot és/vagy a kollektív alkuhoz való jogot.²⁸ Ezzel szemben Szlovákiában azokon a területeken, ahol tilos a sztrájk, a felmerülő munkaügyi vitákat csak döntőbíró (arbitrator) előtt lehet megoldani. A döntőbíróhoz az érintett felek közösen is fordulhatnak, de ha erről nem tudnak megállapodni, akkor bármelyikük kérheti, hogy a Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium jelölje ki az ügyben eljáró döntőbíró.²⁹ Általánosságban elmondható, hogy a sérelmet

²⁴ Balanescu, 2019.

²⁵ A témáról ld. részletesen: Berki, 2009, 111–118. o.

²⁶ Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma 1/2013.(IV.8.) véleménye (<https://cutt.ly/ScHDRRB>).

²⁷ 1989. évi VII. törvény, 4. § (3) bekezdés.

²⁸ Świątkowski, 2018, 70. o.

²⁹ Ld.: <https://cutt.ly/5xoGC35>.

szenvedett felek a hagyományos igényérvényesítési eszköztárral élhetnek, azaz belső egyeztetéseket kezdeményezhetnek a vezetéssel, ezek eredménytelensége esetén pedig bizonyos alternatív konfliktusrendezési módszerek alkalmazása megfelelőnek tűnik a közszféra esetében is.

Az államoknak van egy olyan csoportja is, amely beépít valamilyen plusz feltételt a jog gyakorlásához, de nem zárja ki a közszféra sztrájkját, illetve olyat is találunk, ahol ezt a kérdést egyáltalán nem szabályozzák.

Előbbire példaként hozható Franciaország, ahol a közszféra részét képezik az állami alkalmazottak, a regionális önkormányzatok és 10 000 fő lakosságszám feletti települések foglalkoztatotti állománya, illetőleg a közfeladatot ellátó magáncégek, szervezetek, intézmények munkavállalói is. Ebben az államban nincs tilalom, azonban a megjelölt alanyi körbe tartozó munkavállaló köteles a munkabeszüntetésre irányuló szándékát bejelenteni. A bejelentés formáját tekintve egy nemzeti, ágazati vagy munkahelyi szintű szakszervezettől érkezhethet, és tartalmaznia kell a sztrájkra lépés okait. A sztrájk földrajzi és időbeli vonatkozásait is tartalmazó nyilatkozatot az adott szervezet vezetőivel közölni kell a sztrájk kezdete előtt legalább öt nappal. A nyilatkozat közzlésétől a sztrájk kezdetéig terjedő periódus során az érintett felek egymással kötelesek tárgyalni.³⁰ Kritikaként érheti a francia szabályozást, hogy amennyiben a felek betartják az előírt határidőket, úgy akár több mint két hétre is elhúzódhat a sztrájkot megelőző előkészítő időszak. A rendszernek köszönhetően nemcsak a sztrájkhoz való jog gyakorlása szorul bizonyos szempontból szükségtelennek érzett keretek közé, de a jogalkotó megakadályozza, hogy az érintettek olyan előre nem látható eseményekkel szemben sztrájkjal lépjenek fel, mint amilyen például egy tanár bántalmazása.³¹

Olaszországban nincsenek külön korlátozások a köztisztviselők szakszervezeti jogaira nézve, csupán a rendőrség és a fegyveres erők irányában áll fenn tilalom.³² Amennyiben az elégséges szolgáltatás mértéke tekintetében vita merül fel a munkáltató és a szakszervezet között, a Garancia Bizottságnak³³ kell megállapítania, hogy a vita tárgyát képező szolgáltatás mértéke megfelelő-e az adott közszolgáltatási szektor követelményeihez képest.³⁴ A Bizottság határozatai megtámadhatók a Munkaügyi Bíróság előtt.³⁵

Ausztriában a fentiekől egészen eltérő szabályozás alakult ki: a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény nem ismeri a sztrájk fogalmát,³⁶ arra vonatkozó rendelkezést nem

30 Code du Travail, L2512-2. cikk.

31 Ld. Saisine du Conseil constitutionnel en date du 25 juillet 2008 présentée par au moins soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2008-569 DC – I/B. (<https://cutt.ly/GxoG7QG>).

32 Clauwaert és Warneck, 2009.

33 Olaszországban a közvetítésnek nincsenek tradíciói, a Garancia Bizottság nem rendelkezik mediációs jogkörrel, azonban a felek kérésére elláthat arbitrációs feladatokat a minimum-szolgáltatás mértékében történő megállapodás kapcsán. (Ld.: Kajtár, 2011, 46. és 49. o.)

34 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

35 Clauwaert és Warneck, 2009, 102. o.

36 Korábban az 1914. évi sztrájkrendelet a köztisztviselők sztrájkban való részvételét kifejezetten tiltotta és büntetőjogi szankcióval büntette.

tartalmaz, így a gyakorlat és a szakirodalom formálja a közsférában előforduló sztrájkot. Közszolgálati tevékenység esetében a sztrájk korlátozása³⁷ nem általános jellegű, hanem arra irányul, hogy a közszolgálatot teljesítő a munkaharci tevékenység során betartja-e hűségkötelezettségét, tevékenysége érint-e az állami tevékenységet. Amennyiben tevékenysége ezeket nem sérti, nem ütközik ezekben a követelményekbe, úgy jogszerű a munkaharca. Ellenkező esetben büntetőjogi szankciót von maga után a köztisztviselő sztrájkban való részvétele, méghozzá hivatali visszaélés büntette miatt.³⁸

2. Az államigazgatási szerveknél szervezett sztrájk egyedi szabályozása

A sztrájkjog gyakorlása és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés alapjogok kollíziójaként, egymással való versengéseként határozható meg.³⁹ Maina Kai szerint⁴⁰ a kormány társadalmi és gazdasági politikájával, valamint a negatív vállalati gyakorlatokkal szembeni tiltakozás az alapvető polgári szabadságjogok részét képezi, amelyek tiszteletben tartása elengedhetetlen a szakszervezeti jogok értelmes gyakorlásához. Ez a jog lehetővé teszi számukra, hogy egyenlő feltételek mellett vegyenek részt a vállalkozásokkal és a kormányokkal való tárgyalásokban, és a tagállamoknak pozitív kötelezettségük van e jog védelme érdekében, és negatív kötelezettségük van arra, hogy ne zavarják annak gyakorlását. Hangsúlyoznunk kell, hogy a közsférában megkövetelt lojalitási kötelezettség egyáltalán nem jelentheti azt, hogy a tisztviselőnek vagy a közalkalmazottnak le kellene mondania a mindennapi életvitel biztosításához szükséges bérszínvonalról vagy munkafeltételekről: amennyiben ezen munkafeltételek fejlesztésre szorulnak, nem jelenti a lojalitás megszegését, ha érvényesíti érdekét az érintett munkavállaló. Amennyiben az érdekérvényesítés lépcsőfokain nem talál eredményt az adott személyi kör, akkor végső eszközként rendelkezésére állhat a sztrájk.

Ki kell emelnünk, hogy a sztrájkjog védelme nem pusztán az államok jogi kötelezettségeinek teljesítését jelenti. Arról is szól, hogy hosszú távon fenntartható demokratikus és méltányos társadalmakat hozzanak létre a kormányzatok, így a sztrájkhoz való jog a hatalomkoncentráció tulajdonképpeni ellenőrzését jelenti. Az alapjogi ütközések megfelelő kezelése, illetve így a demokratikus értékek megóvása érdekében a közsférában nemzetközileg ritka szabályozási eszköznek tekinthetjük a magyar kormányzat és az érintett szakszervezetek között a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 3. § (2) bekezdésének felhatalmazása alapján 1994-ben kötött sztrájkmegállapodást, amely az államigazgatási szerveknél szervezendő munkabeszün-

37 Stefan és Wiebke, 2009, 14. o.; Birklbauer, 2000; Mélypataki, 2018, 138. o.

38 Stefan és Wiebke, 2009, 14. o.

39 Láposy és Zeller, 2009, 105. o.

40 Az ENSZ békés gyülekezés és egyesülés szabadságával foglalkozó rapportörje – az ILO irányító testületének 2017. évi 329. ülésén tartott beszédében hangzott el a sztrájkhoz való jog védelmével kapcsolatos állásfoglalása.

tetések sajátos részletszabályait tartalmazza, ehhez csak enyhén hasonló megoldást találunk például Szlovákiában és Csehországban, azonban egy nagy eltérést mutat a szabályozás.

Csehországban kollektív szerződést jogosultak kötni a köztisztviselői szakszervezetek.⁴¹ A magasabb szintű kollektív megállapodások a kormány és a szakszervezet/szakszervezetek közötti kollektív megállapodásnak minősülnek, és a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó vitában a sztrájk a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó sztrájknak tekintendő.⁴² Komoly problémát jelent a közszférában a magasabb szintű kollektív megállapodások megkötése, elsősorban a közigazgatásban dolgozók esetében. A szakszervezetek nem képesek magasabb szintű kollektív szerződések megkötésére, mert nincs kivel lefolytatni az egyeztető tárgyalásokat, hiszen a munkaadó oldalán nem találunk megfelelő érdekvédelmi szervezetet.⁴³

Szlovákiában viszont ennyire sem kiforrott a rendszer, inkább csak a keretek kerültek rögzítésre. 2002-ben a kormány és a szakszervezetek multilaterális kollektív szerződést hoztak létre a köztisztviselők és a közalkalmazottak részére, mely 2003-ban lépett hatályba. 2004. januárban lépett hatályba a 2003. évi DLI. törvény a közalkalmazotti jogviszonyról, és a köztisztviselői jogviszonyról szóló törvény helyébe is új törvény lépett (2003. évi DLII. törvény). A legfontosabb változtatás az volt, hogy ennek hatására módosult a kollektív alkuról szóló törvény is, és lehetővé tette a közszolgálati jogviszonyokban a kollektív tárgyalások lefolytatását.⁴⁴ A közszolgálati jogviszonyokra vonatkozó kollektív szerződések a szakszervezetek konföderációja és az állam között jönnek létre. Az államot a pénzügyminiszter, a belügyminiszter vagy a munkaügyekért felelős miniszter képviseli.⁴⁵ Ezek azonban kifejezetten kollektív szerződések, és mint ilyenek, fogalmilag kizárt, hogy sztrájkmegállapodásként tekintsünk rájuk.

Végezetül érdemes kitérni Olaszország esetére, ahol az *Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni*⁴⁶ (a továbbiakban: ARAN), egy közjogi jogi személyiséggel, valamint szervezeti, vezetési és számviteli autonómiával rendelkező szervezet képviseli a közigazgatásban dolgozók érdekeit. Az ARAN végzi a közszeaktor különféle ágazataiban dolgozókkal kötött kollektív szerződések tárgyalásával és meghatározásával kapcsolatos valamennyi tevékenységet. 2001. május 31-én az ARAN és a bizonyos szakszervezeti szövetségek megállapodást⁴⁷ kötöttek a sztrájk előtti „lehülési idő” alatti egyeztetési eljárásokra

41 2014. évi 234. törvény, 82. § (1) bekezdés.

42 Ld.: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234?text=strike>.

43 Kubínková és Wexels-Riser, 2004.

44 Ld.: <https://cutt.ly/OxoHyXg> (Eurofund: Slovakia – Collective bargaining in the public sector).

45 Uo.

46 A szervezetet az 1993/29. törvényerejű rendelettel hozták létre, majd a 2001/165. és a 2009/150. törvényerejű rendeletek kibővítették és megerősítették a funkcióit.

47 Az eredeti nyelvű szöveg elérhető itt: <https://www.aranagenzia.it/attachments/article/201/numero%2042.pdf>.

vonatkozóan, az alapvető szolgáltatások körében.⁴⁸ A megállapodás alapján az egy napnál rövidebb ideig tartó sztrájkot úgy kell véghez vinni, hogy az a lehető legkevesebb kellemetlenséggel járjon a fogyasztók számára, tehát általában a műszak elején vagy végén kell rá sort keríteni. A kollektív szerződések alkalmazzák ezeket az elveket, meghatározva a sztrájk maximális idejét is. Különálló sztrájkok esetén, amelyek ugyanazt a szolgáltatást érintik, a szektor ágazati szerződésai meghatározzák a minimális időintervallumot, amelynek el kell telnie az egyik sztrájkakció végrehajtása és a következő kihirdetése között, figyelembe véve a sztrájk okait, a tárgyát, a sztrájkot kihirdető szakszervezeti szintet és az ágazat sajátosságait. Ezt a megállapodást azonban nem a kormányzat kötötte az ARAN-nal, hanem szakszervezeti szinten sikerült rögzíteni a feltételeket.

Németország hasonló megoldást követ, itt – tekintettel arra, hogy a közszférában sztrájktilalom érvényesül⁴⁹ –, nincs értelme közigazgatási ágazatra vonatkozó sztrájkmegállapodásról beszélni, ráadásul ebben az államban általánosságban véve beszélhetünk a sztrájk alulszabályozottságáról. A kollektív szerződések viszont nagyon fontos szerepet töltenek be, a szakszervezetek legfontosabb feladata, hogy a kollektív tárgyalásokban kulcsszerepet játsszanak, és részvételükkel sor kerüljön kollektív szerződések megkötésére. A kollektív szerződések ugyanakkor nem tartalmazzak sztrájkjogi rendelkezéseket, hiszen a megállapodások lényegi eleme az is, hogy az időbeli hatálya alatt munkabéke áll fenn a felek között. A kollektív szerződések közül kiemelendő az ún. *Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD)*, amely a közszféra kollektív szerződése. Ennek különös része tekintetében pedig külön kollektív szerződések megkötésére került sor pl. az ápolók esetében (*TVöD-Pflegepersonal*), a takarékpénztárok munkavállalói esetében (*TVöD-Sparkasse*) vagy éppen a repülőtéri dolgozók esetében (*TVöD-Flughäfen*).⁵⁰

A fenti országokban tehát vannak olyasféle törekvések, amelyek révén a közigazgatásban dolgozók valamiképpen különleges elbírálást kaphatnak az általános törvényi megkötésekhez képest. Vannak ugyanakkor olyan államok, ahol a kérdés egyáltalán nem is merül föl. Jó példa erre Ausztria, ahol nem találunk ilyen jogforrást. Ez a sztrájkjog szabályozatlanságára vezethető vissza, hiszen sem az osztrák alkotmányban nem találunk kifejezett rendelkezést a sztrájkjogra vonatkozóan, sem külön törvény nem rendelkezik róla, így a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény (*Beamten-Dienstrechtsgesetz*)⁵¹ sem ismeri a sztrájk fogalmát.

Romániában hasonló tapasztalunk: sem a közigazgatási ágazatra, sem egyéb ágazatra nem került kidolgozásra egy különálló sztrájkmegállapodás. A közigazgatásban dolgozók – ugyanúgy, mint minden más ágazat – a szociális párbeszédéről szóló 2011. évi 62. számú törvény szerint sztrájkolhatnak, tehát az általánosan érvényes szabályok és tilalmak figye-

48 A megállapodásban részes szakszervezeti szövetségek a CISL, a CGIL, az UIL, a CONFESAL, a CISAL, a GIVES US, a CONFEDIR és a COSMED.

49 Prugberger és Nadas, 2015, 176. o.

50 Ld.: <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/>.

51 *Gesamte Rechtsvorschrift für Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979* (<https://cutt.ly/foxoHL50>).

lembévitelével szervezhetnek sztrájkot. Mi több, a köztisztviselők státuszáról szóló 1999. évi 188. számú törvény is az általános jogszabályra utalt vissza, és semmiféle külön jogot nem tartott fenn a köztisztviselőknek, utána pedig az ezt felváltó Közigazgatási Kódexről szóló 2019. évi 57. számú sürgősségi kormányrendelet is folytatja ezt az utat.

3. Központi sztrájkmegállapodások egyéb ágazatokban

Hazánkban a közszolgálat különböző szegmensei között eltérések vannak a jog gyakorlása terén. A közalkalmazottak esetében a korlátozást a még elégséges szolgáltatások nyújtása valósítja meg. Ennél sokkal kötöttebb a hivatali jogviszonyokban dolgozók helyzete:⁵² a köztisztviselők csak olyan módon és mértékben sztrájkolhatnak, amennyiben ezt a Kormány és a szakszervezetek közötti megállapodás engedi.⁵³

Mint láthattuk, a közszférában jelen lévő speciális megállapodások egyfelől inkább kollektív szerződések kategóriájába esnek, másrészt viszont a legtöbb államban nincsenek is ilyen jogforrások, amelyek alapján az állami tisztségviselők is folyamodhatnának érdekérvényesítési eszközökhöz, és akár bizonyos szigorúbb kritériumokat teljesítvén, maguk is sztrájkolhatnának. Más – például stratégiaileg jelentős – ágazatokból vajon nem lehetne analóg módon átvenni néhány megoldást annak érdekében, hogy könnyíthessen a jogalkotó a közszolgálatot teljesítők helyzetén, ezáltal is erősítve irányukba a sztrájkhoz való jogosultság meglétét? Úgy tűnik, hogy a sztrájkmegállapodás mint jogforrás – bár előnyös megoldásnak tűnik bizonyos speciális esetekben – mégis szinte példa nélküli a nemzetközi összehasonlításban, így ilyesféle analógia alkalmazására egyáltalán nincs mód.

Németországban kifejezett olyan megállapodás, amely általános jelleggel szabályozná egy adott ágazatra vonatkozó szabályokat a sztrájk tekintetében, sem a közszférában, sem más ágazatban nem létezik. Annak lehetősége azonban felmerülhet, hogy egy olyan ágazatban, mint például az egészségügyi szolgáltatás, a sürgősségi ellátásról megállapodás szülessen. Ez az ún. *Notdienstvereinbarung*. Viszont azt fontos megjegyezni, hogy a sztrájkhoz kifejezetten nem szükséges a megállapodás megkötése, azaz nem magán a megállapodáson van a hangsúly – sokkal inkább kiegészítő szerepet tölt be annak érdekében, hogy a sürgősségi ellátás biztosított legyen a sztrájk idején is, és az ennek megfelelő munkarendet bevezessék.⁵⁴

Ausztriában csekély a munkaharci jellegű aktivitás, azon belül is ritkán fordulnak elő sztrájkok, ezért sztrájkmegállapodás semmilyen szektorban nem került megkötésre. Az országban – hasonlóan a német példához – fontos szerepet töltenek be a kollektív szerződések, a munkavállalók 98%-a áll valamilyen kollektív szerződés hatálya alatt. A tárgyalási rendszer

52 Mélypataki, 2018, 141. o.

53 https://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/onk_sztrajk/sztrajkmegallapodas19940113.pdf.

54 ArbG Gießen (9. Kammer), Urteil vom 06.03.2020 – 9 Ga 1/20, „45. Erforderlich ist nämlich nicht der Abschluss einer Notdienstvereinbarung, sondern die Einrichtung eines Notdienstes.“

stabilitása érdekében szinte valamennyi kollektív szerződés tartalmazza a „sztrájk tilalma” klauzulát. Amennyiben sztrájkot a kollektív szerződésben foglalt olyan kérdés kapcsán kezdeményeznek, amely kapcsán a szerződés kizárta a sztrájk lehetőségét, az a béke fenntartásának megsértését jelentené.⁵⁵ Emiatt feltételezhető az, hogy nincs szükség külön sztrájk-megállapodás megkötésére Ausztriában.⁵⁶

A kollektív szerződés miatt fennálló békekötelezettség mellett az ún. üzemi alkotmányjogi alapú békekötelezettséggel (*betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht*) lehet számolni Ausztriában, amely a feleket (munkáltató és munkavállaló) a munkaharctól való tartózkodásra kötelezi. A munka törvénykönyvének 39. § (1) bekezdése kimondja az üzemi alkotmány megalkotását, ami a munkáltató és munkavállalók közötti érdekegyensúly megteremtését célozza. Az üzemi alkotmány rendelkezéseit úgy kell tekinteni, mint a működési béke fenntartását szolgáló eszközöket.⁵⁷ Ettől függetlenül egyéb megállapodást nem ismer az osztrák jogrend sem.

Nemzetközi szinten általánosságban elmondható, hogy a közszférán felül egyéb szektorban, stratégiai ágazatban nem található olyan sztrájkmegállapodás, amelyben a kormányzat rögzítene bizonyos keretrendszert. A különböző ágazatokban a kollektív szerződések jellemzők, azaz elsősorban és szinte kizárólag a szakszervezetek és munkáltatók között dőlnek el a vitás kérdések – a sztrájkhoz való jog pedig általános jogszabályi feltételek szerint gyakorolható. A helyzetből következik, hogy a sztrájkhoz való jog érvényesülése hárompólusú, és nincs átmenet semmilyen irányban: egyfelől létezhet teljes tilalom vagy általános szabályok alapján érvényesíthető szabadság. A szabályozási skála közepén helyezkedik el a limitált joggyakorlás lehetősége, ebben az esetben azonban olyan korlátozás, amelyet külön megállapodásban rendeznek, egyáltalán nem jellemző: a kereteket a jogalkotó inkább magában a korlátozást kimondó jogszabályban állítja fel (ld. pl. Franciaország esetét, ahol a munka törvénykönyve minden részletszabályt tartalmaz a közszféra sztrájkjáról).

55 A munkaharctilalmak között általános tilalomként jelenik meg az ún. kollektív szerződési békekötelezettségből (*kollektivvertragliche Friedenspflicht*) folyó korlátozás, ami kötelmi jogi hatással bíró munkaharci tilalmat ír elő a szerződésben részes felek számára, a szerződés érvényességének ideje alatt (az egyéni munkavállalókra és munkaadókra nem vonatkozik), a szerződésben foglalt kérdések tekintetében. A kollektív szerződés békekötelezettségre vonatkozó rendelkezése csak a kollektív szerződéses partnerekre vonatkozik, ezért más munkáltatókat és munkavállalókat nem kötelezi arra, hogy tartózkodjanak a harctól. A felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződésben nem szabályozott területen felmerülő vitás kérdést egy másik kollektív szerződésben rendezik. Ez a korlátozás megegyezik a német munkajogi békekötelezettel. A békekötelezettség megszegése kártérítési igényt is eredményezhet. (Ld. Kiss, 2005, 372. o.)

56 Büttgen, 2018.

57 Berke és Kiss, 2009, 47. o.; Marhold és Friedrich, 2012, 501–503. o.

4. A sztrájk elkerülésének lehetősége

A sztrájk mindig egyfajta végső eszközként kell hogy jelen legyen a munkavállalói érdekvédelmi palettán. Amennyiben viszont létrejön egy sztrájk a közszférában, a jogszerűségének megítélése könnyen napirendre kerülhet, gondoljunk csak azokra a kérdésekre, hogy megfelelően gondoskodtak-e a szolgáltatás zavartalan működéséről a szervezők, hogy megengedhető-e a közszférában egy szimpátiasztrájk vagy éppen hogy súlyosabb elbírálás alá esne, mint a sztrájk alapformája, illetve hogy egy esetleges csatlakozó demonstráció – mint a közvélemény figyelmének felkeltésére különösen alkalmas eszköz – milyen mértékben hat negatívan a sztrájk jogszerűségének és hatásainak megítélésre. Amennyiben egy ország nem állít fel speciálisan munkaügyi hatáskörrel rendelkező bíróságokat, sok problémával kell szembenéznie, ahogyan azt például Csehországban vagy Szlovákiában⁵⁸ láthatjuk. Jan Pichrt és Martin Štefko álláspontja szerint a rendszer hátránya, hogy a munkaügyi jogviták rendes bíróságok általi lefolytatása a bíróságok túlterheltsége miatt rendkívül lassú, a költségek figyelembevételével nem is elég olcsó, végül a specializált szemlélet hiánya miatt, különösen az alacsonyabb fokú bíróságok esetében és az ügymegosztás módszerei miatt, nem is eléggé szakszerű, alapos és méltányos a döntéshozatal.⁵⁹

A bírósági eljárások kérdésben azonban nem csupán az vethet fel kérdéseket, hogy speciális vagy általános hatáskörű szerv járhat-e el, hanem az is, hogy több államban van a sztrájkjog gyakorlásának egy kriminalizált aspektusa, azaz súlyos büntetőjogi következménnyel is számolni kell, amennyiben egy sztrájk jogellenesnek minősül. Spanyolországban például a büntető törvénykönyv szerint börtönbüntetés és súlyos pénzbírság szabható ki az ellen, akiről megállapítják, hogy kényszerített másokat a sztrájk megkezdésére vagy folytatására. A bíróságok hosszú börtönbüntetésekre ítélték el az elmúlt években szakszervezeti képviselőket, így körülbelül háromszáz munkavállalót tartóztattak le sztrájkban való részvételük miatt.⁶⁰ Hasonló a helyzet Szerbiában, ahol a szakszervezeti tagok legfeljebb három évig tartó börtönbüntetést kaphatnak a jogszabályokkal ellentétes sztrájk megszervezéséért vagy vezetéséért, ha ezzel az életet, az egészséget vagy a vagyont veszélyeztették. Az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásával Foglalkozó Szakértői Bizottsága (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* – CEACR) arra figyelmeztet, hogy békés sztrájkban részt vevők ellen semmilyen büntetőjogi szankciót nem lehetne kiszabni.

A bírósági leterheltség csökkentése, valamint a konfliktusok enyhítésének érdekében az alternatív vitarendezési eszköztár szinte mindenhol egyre nagyobb teret nyer magának, így nagy lehetősége van a közsféra munkaügyi vitáinak elrendezésében, ahol – mint lát-

58 Ld.: <https://cutt.ly/txoH4Y9> (CMS - Labour law and regulation in Slovakia) és <https://cutt.ly/8xoJrYJ> (Work areas - Getting The Deal Through – Lexology).

59 Pichrt és Štefko, 2015.

60 Ld.: <https://www.epsu.org/article/right-strike-public-sector-europe> (Other recent developments and current problems).

hattuk – a sztrájkhoz aló jog biztosítása nehézségekbe ütközik. A választottbíróági eljárás elterjedt megoldás például Ausztriában, ahol a kollektív munkaügyi konfliktusok esetében a felek szabadon vehetik igénybe az osztrák szövetségi döntőbíráskodást⁶¹ (*Bundeseinigungsamt*).⁶² A konfliktusban érintett egyik fél kérelmére indul az eljárás, a döntés a felek előzetes írásos nyilatkozata alapján kötelező hatályú a felekre.⁶³ A sztrájkot megelőző konfliktusok feloldására kiváló példát nyújthat Norvégia is, ahol a kormány több sztrájkot lezárt és kötelező közvetítést vezetett be az ápolási otthonokban dolgozó ápolószemélyzet, a légiforgalmi pilóták, a kórházak mosodai és vegytisztító szolgáltatásait végző munkavállalók, valamint az olaj- és gázipari dolgozók körében.⁶⁴

Izlandon a kormánynak jogában áll felfüggeszteni bármely folyamatban lévő sztrájkot, és kötelező választottbíróági eljárást vezethet be, ha a tárgyalások megoldás nélkül kimerültek, és a sztrájk jelentősen károsítja az ország gazdaságát és polgárait. Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága (CFA) szerint azonban a kollektív tárgyalási folyamat holtpontjának pusztta létezése önmagában nem elegendő indok arra, hogy igazolja a választottbíróági eljárás beavatkozását elősegítő kormányt. Hasonlóképpen a Szociális Jogok Európai Bizottsága (ECSR) szerint a sztrájk megszüntetésére elfogadott jogszabályok a légi forgalom vagy az idegenforgalmi ágazat jelentős zavarának elkerülése érdekében, meghaladta az Európai Szociális Charta kereteit.⁶⁵

A konfliktusok feloldásában kiemelt szerepet tehát inkább az olyan szervezetek kaphatnak szerepet, mint Magyarországon a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat.⁶⁶ Általában azonban úgy tűnik, hogy az egyes államok nem működtetnek hasonlót: Romániában például a szociális párbeszédéről szóló 2011. évi 62. számú törvény IV. fejezete a mediációról és döntőbíráskodásról szól. A fejezet első cikke (175. cikk) szerint a kormány határozata alapján létrejön a munkaügyért felelős minisztérium mellett működő Kollektív Munkaügyi Konfliktusok Mediáció és Döntőbíráskodási Hivatala (*Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă*), amellyel kapcsolatban ugyan fellelhető a kormányhatározat tervezete, viszont úgy tűnik, hogy a jogszabály végül nem készült el, és egyéb aktuális adat sem található a Hivatalról.

61 A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 135a. §-a rendelkezik a közigazgatási bíróság joghatóságáról. A bíróság joghatósága között nem szerepel a köztisztviselők munkaharci tevékenységének elbírálása.

62 A döntőbíráskodásról szóló törvényt ld.: Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 30. Juli 1987, mit der die Geschäftsführung des Bundeseinigungsamtes geregelt wird (Bundeseinigungsamts-Geschäftsordnung – BEA-Geo.) (<https://cutt.ly/wxoJQnd>).

63 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

64 Ld.: <https://www.epso.org/article/right-strike-public-sector-europe> (Government and judicial action to prevent or suspend strike action).

65 Izlandon gyakran sztrájkolnak, és 1985 és 2010 között az izlandi parlament 12 törvényt fogadott el, amelyek számos ágazatban tiltják a sztrájkokat.

66 2015-ben a Nemzeti Munkaügyi Hivatallal együtt gyakorlatilag megszűnt a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, helyét a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat vette át.

Léteznek azonban előremutató kezdeményezések, mint amilyenre a németországi Luft-hansa és a légiutas-kísérők szakszervezete (*Unabhängige Flugbegleiter Organisation – UFO*) közötti elmérgesedett viszonyban találunk példát: többször próbáltak alternatív vitarendezési eljárásokhoz (arbitrációhoz és mediációhoz) fordulni, mégpedig annak érdekében, hogy a fennálló viszonyt meghaladva sor kerülhessen a kollektív szerződés megkötésére.⁶⁷ Ezen az eseten kívül is ismeretes néhány olyan alkalom, amikor alternatív vitarendezési eljárást hívtak segítségül a kollektív munkaügyi vitában álló felek. 2016. december 23-án a *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer* (GDL), azaz a német mozdonyvezetők szakszervezete bejelentette, hogy hat tárgyalási forduló után sikertelennek tekinti a kollektív munkaügyi tárgyalásokat az *Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister* (ez tulajdonképpen a mobilitási és közlekedési szolgáltatók munkáltatói szövetsége), és arbitrációs eljárást kezdeményez. Előbbi kinevezte arbitrátorrá *Bodo Ramelow*ot, Thüringia miniszterelnökét, míg utóbbi *Matthias Platzeck*et, Brandenburg korábbi miniszterelnökét. Az arbitráció 2017. január 11-én indult, és 2017. március 9-én zárult le sikeresen. Az említett személyek egyike sem volt a szó szoros értelmében vett arbitrátor vagy mediátor, de köztisztviselőként álló személyek lévén sikerült a vitát megoldaniuk pártatlan és semleges ítélettel. Ez azonban a ritka kivételek egyike Németországban.⁶⁸

Rendkívül ritka, hogy a felek harmadik személyt hatalmazzanak fel a vita feloldására. Az alternatív vitarendezési eljárásoknak az a követelménye, hogy mindkét vitában álló fél kívánja és elfogadja azt, hogy a vitát ezen a módon rendezzék, tehát önkéntességen alapul. Ez azonban rendkívül kivételes, mégpedig annak köszönhetően, hogy a szakszervezetek erős pozícióval rendelkeznek Németországban, s nem érzik annak szükségességét, hogy harmadik személyek segítségét igénybe vegyék. Továbbá, arra is visszavezethető az alternatív vitarendezési eljárások kivételessége a kollektív munkaügyi vitákban, hogy az autonómiaelv az egyik legfontosabb alapelve a kollektív tárgyalásoknak, amely elv pedig a *Grundgesetzen* gyökerezik.⁶⁹ A rendszer legnagyobb hibájának és az alternatív vitarendezési eljárások fokozottabb igénybevétele előtti akadályának egyértelműen az önkéntesség tekinthető, amelyet számos szakértő megfogalmazott már.⁷⁰

A kollektív tárgyalások területén Ausztriában is találhatunk érdekes jellegzetességet, hiszen itt a közszféra és magánszféra esetében eltér a kollektív tárgyalás menete. A köztisztviselők hivatalosan nem vehetnek részt ilyen egyeztetéseken – a munka törvénykönyve 4. §-a értelmében (*Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG*)⁷¹ a munkavállalók és munkáltatók törvényes érdekképviselői szerveit, illetve a 7. § szerint a közjogi jogi személyeket illeti meg a kol-

67 Ld.: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/tarifkonflikt-flugbegleiter-lufthansa-101.html>.

68 Euwema et al., 2019, 99. o.

69 Euwema et al., 2019, 100. o.

70 Euwema et al., 2019, 111. o.

71 Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung. Ld.: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>.

lektív tárgyalás joga, a köztisztviselőkről szóló törvény pedig nem rendelkezik a kollektív tárgyalás jogáról⁷² – a gyakorlatban a Közszolgálati Szakszervezet (*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD*) és a *Younion*⁷³ szervezet folytat tárgyalást a köztisztviselők és a közszektor munkavállalóinak bére és munkafeltételei kapcsán.⁷⁴ A Munkaügyi Kamara (*Arbeitskammer*) – mint törvényes munkavállalói érdekképviseleti szerv – tárgyalófélként nem vehet részt a kollektív tárgyalások során, a tárgyalási jogot a szakszervezetek gyakorolják, de támogató szereplőként részt vehet, melynek keretében információkat nyújthat makrogazdasági fejleményekről, és adatokat szolgáltatathat az ipar fejlődése kapcsán.⁷⁵

Szlovákiában – bár munkaügyi vitában csak a bíróság hozhat döntést⁷⁶ – mégis intézményesített gyakorlata van annak, hogy miként állapodhatnak meg a felek informális eljárás keretén belül állami szerv segítségével. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a jogszabályok betartását és végrehajtását ellenőrzi, amennyiben azonban a kollektív munkaügyi vitában érintett felek nem tudnak egymással megállapodni, a Hivatalhoz fordulhatnak, amelynek proaktív szerepe van, annak érdekében, hogy elősegítse a felek között a megállapodás létrejöttét. Kötelező érvényű határozatot vagy döntést nem hozhat, bírságot azonban kiszabhat, ha úgy ítéli meg, hogy a munkáltató jogszerűtlen gyakorlatot folytat. A szlovák gyakorlat azért előremutató, mert a közszférában az állam integritásának megőrzése érdekében sokkal előnyösebb lehet egy állami szerv segítségét igénybe venni alternatív vitarendezés érdekében, mint bármely külső minőségben eljáró szakértőt.

A fentiekből kitűnik tehát, hogy a közszférában a sztrájkjog gyakorlásának sok esetben komoly korlátai vannak – ennek elsősorban a szolgáltatások zavartalan fenntartása a célja –, mégis van arra törekvés, hogy a teljes kizárás helyett inkább észszerű korlátozásokkal éljen a jogalkotó. Amennyiben pedig a követelményeknek nem felel meg egy tervezett sztrájk, egyre szélesebb körben állnak rendelkezésre lehetőségek, hogy a felmerülő vitás kérdéseket a sztrájknál akár hatékonyabb módon rendezzék a felek.

Bár az esetek túlnyomó többségében erre formális úton csak a bíróság előtt van lehetőség, a modern vitarendezés sok helyütt alkalmat kínál alternatív megoldások igénybevételére is. Ami a bíróságokat illeti, elmondható, hogy komolyabb jogérvényesítési probléma azon országok esetében merül föl, ahol nincs dedikált bírósága a munkaügyi pereknek, és általános hatáskörű bíróság előtt kénytelenek a felek eljárni – a munkajogi problémák speciális felkészültséget igényelnek, ezen belül is a közszféra igen érzékeny területnek számít, azaz nem közömbös, hogy az eljáró döntéshozó mennyire ismeri a felmerülő speciális kérdéseket és érdekellentéteket.

72 Marhold és Friedrich, 2012, 425–426. o.

73 A *Younion* az önkormányzati munkavállalók, valamint a művészek, média, sport és szabadfoglalkozásúak egyesülete.

74 Glassner és Hofmann, nincs évszám, 33–34. o.

75 Glassner és Hofmann, nincs évszám, 35–36. o.

76 Kahancová, Martišková és Sedláková, 2019.

Az alternatív eljárásokat illetően azonban a közsféra területén is lassú haladás tapasztalható, hiszen több jogrendszerben kialakítottak már olyan szervezeteket, amelyek a különleges körülmények között is képesek közvetítői vagy döntőbírói szerepet betölteni, az eredményes tárgyalásokkal pedig megakadályozható a nemkívánatos szolgáltatáskiesés.

5. Összefoglalás

A sztrájk gyakorlása általában a munkavállalók egy végső eszköze arra az esetre, amikor már tényleg nem látnak más lehetőséget akaratauk érvényesítésére. A közsférában általános jelenség az a jogtechnikai álláspont, amely szerint egy közszolgálatot ellátó személy ne érvényesítsen érdeket munkáltatójával, azaz az állammal szemben.

Érdemes azonban tudatosítani, hogy a munkavállalói akarat érvényesítése elsősorban a munkafeltételekre, de legfőképpen a bérekre terjed ki. Tény, hogy az egyes országokban eltérő rendszer alakult ki arra nézve, hogy mennyire engedik a közszolgálati dolgozóknak a sztrájkra lépés lehetőségét. Fontos ellenpont lehet ugyanakkor a tiltás mellett érvelő országok számára, hogy a közszolgálatban megismert és megkövetelt lojalitásnak teljesen más az iránya, mint a munkabérral összefüggő kérdéseknek. Attól, hogy egy hivatalnok nem elégedett a fizetésével, aminek hangot is ad, nem jelenti azt, hogy a hűséget, amire felesküdt, megsértené. Amint Mélypataki Gábor hangsúlyozza,⁷⁷ a sztrájk mindig egy folyamat végét jelenti.

A közszolgálati alkalmazottak a német terminológiát követve a munkaviszonyhoz képest magasabb szintű szolgálatot teljesítenek, hiszen akár közvetlen, akár közvetett formában az állam mint munkáltató irányítása és ellenőrzése alatt végzik a munkájukat, amely köztartozásokkal jár. Ebben a leszűkített mozgástérben sokszor a munkaügyi kapcsolatok érvényesítésére nincs lehetőség, vagy csak igen korlátozott formában van. Az ILO és az Európa Tanács elsősorban a rendőrséget és a fegyveres erőket emeli ki a sztrájkjog jogosultjainak köréből, azonban államonként eltérhet, hogy ezen személyi körökhöz még mely foglalkoztatási ágazatokat csatolják hozzá.

A korlátozással érintett szektorokban – amint az Magyarországon is megfigyelhető – magasabb az egyéb kollektív érdekérvényesítő akciók aránya, így többek között tüntetések, nyílt levél, aláírásgyűjtés jellemzi az érintett személyi kört. A sztrájk elkerülésének lehetőségét is láthatjuk ezen elterjedt eszközökben, amelyek segítenek hallatni a foglalkoztatotti állomány hangját, ám mégsem érintik a munkavégzést olyan drasztikusan, mint maga a sztrájk. Természetesen kiegészítő eszközként egyre népszerűbbé válnak az alternatív vitarendezési eljárások is, amelyek munkaharceszköz gyakorlása nélkül teszik alkalmassá a feleket a vitás kérdések kezelésére és a megfelelő kompromisszumok megtalálására.

77 Mélypataki, 2018, 127. o.

Irodalomjegyzék

- BALANESCU, D. (2019) 'The right to strike in the public sector – Czech Republic', *EPSU*, 2019 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/9xok3bM>
- BEAUREGARD, M. DE (2019) 'Die Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht in den Jahren 2016–2018', *NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht*, 24(12) 625–629. o.
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) 'A sztrájkjog szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén' / 'A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2) 29–73. o.
- BERKI, E. (2009) 'Az elégséges szolgáltatás problémája' *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1(2) 111–118. o.
- BERKI, E. (2019) *Munkaiügyi akciók 2010 és 2019 között Magyarországon, különös tekintettel a sztrájkokra*. Friedrich Ebert Stiftung Magyarország. Elérhető: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/15596.pdf>.
- BIRKLBAUER, A. (2000) 'Die Strafbarkeit von arbeitsrechtlichen Konflikten', *Das Recht der Arbeit*, 50(3) 228–231. o.
- BÜTTGEN, N. (2018) *The right to strike in the public sector, Austria*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Austria%20-%20Right%20to%20strike%20in%20public%20sector.pdf>.
- EUWEMA, M. C., MEDINA, F. J., GARCÍA, A. B., PENDER, E. (szerk.) (2019) *Mediation in Collective Labor Conflicts*. Springer International Publishing. Elérhető: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-92531-8.pdf>.
- GLASSNER V., HOFMANN, J. (nincs évszám) 'Austria: from gradual change to an unknown future' in *Collective bargaining in Europe*. Elérhető: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB1-Chapitre%2B2.pdf>.
- KAHANCOVÁ M., MARTIŠKOVÁ, M., SEDLÁKOVÁ, M. (2019) 'Slovakia: between coordination and fragmentation' in Müller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (szerk.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I, II, III and IV. Elérhető: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20III%20Chapter%2025.pdf>.
- KAJTÁR, E. (2011) *Magyarsztrájkjog a nemzetközi és a európai szabályozás fényében*. PhD-értekezés. Pécs. Elérhető: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/kajtar-edit/kajtar-edit-vedes-ertekezés.pdf>.
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KUBÍNKOVÁ, M., WEXELS-RISER, N. (2004) *National Labour Law Profile: The Czech Republic*. ILO [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/cx0A9Ip>
- LÁPOSSY, A., ZELLER, J. (2009) 'A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: tézisek és dilemmák', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 1(2) 98–106. o.
- MARHOLD, F., FRIEDRICH M. (2012) *Österreichisches Arbeitsrecht*. Bécs: Springer. Elérhető: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-211-99405-4>.

- MÉLYPATAKI G. (2018) 'A közszolgálati sztrájkjog alapvonásai nemzetközi összehasonlításban', *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica*, 1(36), 126–143. o.
- MERLEY, N. (2017) 'Le point de vue de l'administrativiste : la jurisprudence administrative facteur de fragilisation du droit de grève dans les services publics' in Crouzatier-Durand, F., Kada, N. (szerk.) *Grève et droit public, 70 ans de reconnaissance*. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse. 1 Capitole. Elérhető: <http://books.openedition.org/putc/1049>.
- PAJCSICSNÉ CSÓRÉ, E. – VARGA É. Cs. (2009) 'A rendvédelmi dolgozók sztrájkhoz való joga' *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 91–98. o.
- PICHRT J., ŠTEFKO, M. (2015) 'Alternatív vitarendezési eljárások a cseh munkaügyi kapcsolatokban', *Magyar Munkajog*, 1(2) [online]. Elérhető: http://epa.oszk.hu/02500/02566/00002/pdf/EPA02566_munkajog_2015_1_108-117.pdf.
- PRUGBERGER T., NÁDAS GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer.
- RÁCZ Z. (2012) 'A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tekintetében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2(30), 569–575. o.
- STEFAN, C., WIEBKE, W. (2009) *Better defending and promoting trade union rights in the public sector. Part II: Country reports*. Report 108, Brussels: ETUI. 101. Elérhető: <https://www.etui.org/Publications/Reports/Better-defending-and-promoting-trade-union-rights-in-the-public-sector>.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike Restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law E-Journal*, 1(5), 57–75. o.
- ZEMPLÉNYI, A. (szerk.) (2010) 'Sztrájkjogi projekt', *ÁJOB Projektfüzetek*, 2010/4 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/SxODGZp>

VI. FEJEZET

A sztrájkot megelőző eljárások, a sztrájk korlátozása és tilalma

TÓTHNÉ KARCZUB ESZTER – KOVÁCS BÁLINT

1. Bevezetés

Jelen fejezet célja a sztrájkot megelőző eljárások bemutatása, valamint a sztrájk korlátozására és tilalmára vonatkozó szabályok ismertetése. A kötetben a vizsgált nyolc ország – Ausztria, Csehország, Szlovákia, Lengyelország, Németország, Franciaország, Olaszország és Románia – rendelkezései mellett az olvasó betekintést nyer a hazai sztrájkszabályozás vonatkozó részeibe is.

A sztrájkot megelőző eljárásokat vizsgálva képet kapunk arról, hogy a felsorolt államok milyen módszereket alkalmaznak annak érdekében, hogy megvalósulhasson a sztrájk *ultima ratio* jellege.

Tóthné Karczub Eszter
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: eszter.karczub.tothne@mfi.gov.hu

Kovács Bálint
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: balint.kovacs@mfi.gov.hu

Tóthné Karczub, E., Kovács, B. (2021) 'A sztrájkot megelőző eljárások, a sztrájk korlátozása és tilalma' in Szilágyi, J.E., Hreckska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 122–154. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



DOI: 10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_6

A sztrájk korlátozására és tilalmára vonatkozó rendelkezések pedig eligazítanak minket abban, hogy az egyes országok milyen – jogszerűen alkalmazott – megszorításokkal élnek tipikusan mások jogai, a nemzetbiztonság, a közérkölcös, a közegészségügy és a közrend védelmében.

2. A sztrájkot megelőző eljárások

2.1. Az alapelvek

A sztrájkot megelőző eljárások fontos garanciái a jogszerű sztrájkoknak. Bizonyos eljárási előfeltételek, úgymint a munkavállalók általi sztrájk előtti szavazás, az egyeztetési kötelezettség, valamint a lehúlési idő előírása nem sértik az 1961. október 8-án Torinóban aláírt Európai Szociális Kartát,¹ amennyiben azok időben nem túl kiterjedtek.²

A sztrájk jogszerűségét tulajdonképpen a nemzetközileg kialakított olyan elvek mentén lehet megítélni, mint a mindegyik vizsgált államban megjelenő *ultima ratio*, az arányosság elve, a tisztességesség elve, valamint az önkéntesség elve.

Amennyiben a hazai szabályozást az alapelvek felől vizsgáljuk, elmondható, hogy a Sztrájk törvény is rögzíti a felek közötti kooperáció köteleességét, ugyanis az 1. § (3) bekezdés kimondja, hogy „[a] sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak együtt kell működni”. A 4. § (1) bekezdés továbbá úgy rendelkezik, hogy az ellenérdekű felek a sztrájk ideje alatt is kötelesek egyeztetést folytatni a vitás kérdésekről, valamint gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről. Az együttműködés valójában a felek közötti – a sztrájk elmúltával történő – rendes munkakörülmények közé való visszazökkenést hivatott biztosítani. Éppen ezért az együttműködés a felek érdekében történik, azért, hogy a munkaügyi kapcsolat sérelme nélkül lehessen eredményes a sztrájk.³

A Sztrájk törvény 1. § (3) bekezdése a tisztesség elvét is megfogalmazza, amikor deklarálja, hogy tilos a sztrájkjoggal való visszaélés. A magyar sztrájkhoz való jog, illetve a sztrájkban való részvétel – a nemzetközi elveknek megfelelően – szintén az önkéntességen alapul, a Sztrájk törvény 1. § (2) bekezdés szerint senki nem kényszeríthető a sztrájkban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra.

1 European Social Charter of 1961 (<https://cutt.ly/vxo3Ib>). A Charta 6. cikke rendelkezik a kollektív alkuhoz való jogról, a 6. cikk 4. pontja feljogosítja a munkavállalókat és a munkáltatókat a munkaküzelemre, beleértve a sztrájkjogot is. Magyarországon az Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 1999. évi C. törvény hirdette ki.

2 Nacsa, 2009, 63. o.

3 Miklós, 2017, 20–21. o.

2.2. Az előzetes egyeztetés

A sztrájk *ultima ratio* jellege azt a követelményt fogalmazza meg, hogy a munkabeszüntetés a munkaügyi vita megoldásának csak és kizárólag a végső eszköze lehet. A sztrájk ugyanis olyan módszer, amely tudatosan okoz kárt, éppen ezért a céljául csak olyan követeléseket szabad felvállalni, amelyek teljesíthetők.⁴ A végső eszközt mint feltételt kétféleképpen értelmezhetjük. Egyrészt – a nemzetközi elveket tekintve elfogadottabb – szűkebb értelmezést alapul véve azt jelenti, hogy a sztrájkot meg kell előznie egy egyeztetési eljárásnak. Tágabb értelemben pedig a sztrájkot csak minden jogorvoslati és tárgyalási lehetőség kimerítése után, a kollektív szerződésben leírtaknak megfelelően, az egyeztetési eljárás után lehet megtartani.⁵

Egyes vizsgált államokban a sztrájkjog gyakorlása egy előzetes egyeztetési eljáráshoz van kötve, amelynek valójában a sztrájk elkerülését kell szolgálnia, ezáltal is ösztönözve a sztrájk végső megoldásként való használatát. Emellett ugyanakkor fontos elv, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organization*, a továbbiakban: ILO)⁶ egyik szerve, az Egyesülési Szabadság Bizottság (*Committee on Freedom of Association*, a továbbiakban: CFA) által több jelentésben is hangsúlyozott alapelv, hogy a sztrájkindításra előírt eljárás nem lehet olyan bonyolult, hogy az ellehetetlenítse magát a sztrájkot. Az előírt kötelező egyeztetésnek olyan rövid időtartamúnak kell lennie, amely nem akadályozza a joggyakorlást. Az előzetes egyeztetésre sor kerülhet önkéntes közvetítés, békéltetés, valamint döntőbíráskodás által, de az egyeztetés csak annyiban nem sérti az egyesülési szabadság elvét, amennyiben ténylegesen önkéntes.⁷ Az egyeztetési kötelezettség előírása a gyakorlatban legtöbbször alkalmazott eljárási előfeltétel, amelynek legtöbbször van egy ún. lehiggadási vagy lehülési időnek nevezett hatálya,⁸ amelyre a későbbiekben még visszatérünk.

A Sztrájk törvény 2. § (1) bekezdés alapján a sztrájk kezdeményezését meg kell előznie egy, a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárásnak. Sztrájk abban az esetben kezdeményezhető, amennyiben ez az egyeztetési eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy pedig a sztrájkot kezdeményező félnek fel nem róható okból nem jött létre. A bírói gyakorlat⁹ szerint az egyeztetés kezdeményezésére a szakszervezeten kívül a munkavállalók is jogosultak. Abban az esetben, ha az egyeztetés a sztrájkot kezdeményező félnek felróható okból nem jött létre, a bírói gyakorlat¹⁰ alapján a tervezett sztrájk jogellenesnek minősül. Nem állapítható meg ugyanakkor, hogy az egyeztetési eljárás a sztrájkot kezdeményező félnek fel nem róható okból jött létre, ha az egyeztetés azért nem

4 Drinóczi, 2006, 522. o.

5 Bródy, 1999, 9. o.

6 A szakirodalomban az angol nyelvű ILO rövidítés az elterjedtebb, ezért a továbbiakban mi is ezt használjuk.

7 Kajtár, 2010a, 62. o.

8 Nacsa, 2018, 219. o.

9 Ld.: EBH1999.153., BH2000. 223.

10 EBH2018. M.10.

kezdődött meg a felek között, mert a munkaügyi kollektív jogvitát kezdeményező fél nem adott a másik félnek megfelelő felkészülési időt.

Attól, hogy a felek az előzetes egyeztetéshez képest az álláspontjukat utóbb megváltoztatják, önmagában nem minősül jogellenesnek a sztrájk.¹¹

Amennyiben szolidaritási sztrájkról van szó, az egyeztetési eljárás mellőzhető, tekintettel arra, hogy a szolidaritási sztrájk nem saját sztrájkkövetelésre irányul, így a felek érdemben nem tárgyalhatnak róla.¹²

A Sztrájk törvény 2. § (2) bekezdés úgy rendelkezik, hogy „[a]mennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét”.¹³ A jogalkotó ebben a bekezdésben arra a gyakorlatban többször is előforduló esetre kívánt reflektálni, amely szerint nem derül ki pontosan, hogy a munkavállalók ki ellen is sztrájkolnak, így a Kormánynak kell kijelölnie az egyeztetésben részt vevő felet.¹⁴

A Kúria 1/2013. (IV. 8.) a sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről hozott KMK véleményében (a továbbiakban: 1/2013. KMK vélemény) ezzel összefüggésben kifejtette, hogy a sztrájkjog gyakorlása nem szűkíthető a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti kollektív munkaügyi vita¹⁵ alanyai között felmerült, jogvitának nem minősülő, munkaviszonnyal összefüggő, kollektív szerződéses vagy annak minősülő megállapodás eléréséhez biztosított jogra.

A romániai szabályozásban¹⁶ kötelező egyeztetési eljárás van előírva a konfliktus feloldására, melynek be nem tartása a sztrájk jogellenessé való nyilvánítását eredményezi, és az abban részt vevők felelősségét vonja maga után (román Mt. 168. §).

Ausztriában és Németországban a jogellenes sztrájk körébe tartozik – az *ultima ratio* jellegből adódóan – a nem végső eszközként, a felek közötti tárgyalások sikertelenségének megállapítása hiányában folytatott munkaharc.¹⁷ Németországban az „Egyeztetési és érdek-kiegyenlítési törvény” (1946. évi 35. törvény) szabályozza az egyeztetési eljárást. Az eljárás végén született egyeztetésről szóló megállapodás célja a sztrájk alkalmazásának kizárása.¹⁸ Amennyiben az eljárás eredménytelen, a feleket békekötelezettség már nem köti, tehát sztrájk is kezdeményezhető.¹⁹ Létezik egy állami közreműködéssel történő egyeztetés

11 EBH2001. 575.

12 EBH2005. 1253.

13 A Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 94/2018. (V.22.) Korm. rendelet 155. §.

14 Rácz, 2014, 466. o.

15 Az Mt. 291. § (1) bekezdése alapján kollektív munkaügyi vita a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet között felmerül vita.

16 Legea dialogului social nr. 61/2011 közzétéve a romániai Hivatalos Közlöny (*Monitorul Oficial al României*) 625. számának I. részében, 2012. augusztus 31-én.

17 Berke és Kiss, 2009, 49–50. o.

18 Prugberger és Nádas, 2015, 313. o.

19 Prugberger és Nádas, 2015, 314. o.

is, viszont ehhez ritkán fordulnak a felek, ugyanis legtöbbször érdekvédelmi szövetségeikhez fordulnak a felek az egyeztetés lefolytatása érdekében.²⁰

Munkaküzdelem megkezdése előtt a felek Franciaországban is kötelesek az egyeztetési eljárást véghezvinni. Amennyiben az egyeztetési eljárás sikertelen, a felek döntőbizottság elé is vihetik a vitát, amennyiben előzetesen megegyeznek, hogy alávetik magukat a határozatnak.²¹ Habár az erre vonatkozó szabályok még mindig léteznek a francia jogrendben, ezeket rég nem alkalmazza senki, ezért hatályon kívül helyezetteknek tekintik őket a szociális partnerek és a jogtudósok is, és leginkább informális eljárásokat alkalmaznak a gyakorlatban a munkaügyi felügyelőség közreműködésével.²²

A cseh és szlovák szabályozásban a kollektív szerződés kapcsán közvetítési eljárást kell indítani és egyeztetési eljárásban kell részt venni. A sztrájk tehát csak abban az esetben indítható, ha a közvetítés nem zárul egyezménnyel és a felek nem kezdeményeznek arbitrációs eljárást.²³

Olaszországban az egyeztetési eljárás fakultatív, viszont ha a felek úgy döntenek, hogy mégis megszervezik, ebben az állam is nagy szerepet kap, ugyanis a közvetítés és az egyeztetés lebonyolítása a Munkaügyi Minisztérium és a Tartományi Munkaügyi Hivatalok feladata.²⁴ Amennyiben az egyeztetés eredménytelen marad, döntőbizottsági eljárásra kerül sor, amit a fent említett két intézmény állít össze.²⁵

Lengyelországban a munkáltató kötelessége az egyeztetést megkezdeni és a munkaügyi vitáról a hatóságokat értesíteni. Az egyeztetés végén a felek egyezséget kötnek, vagy pedig egyet nem értésüket tartalmazó nyilatkozatot tesznek, amely a felek álláspontját rögzíti.²⁶

Az egyeztetési eljárások sikertelensége esetében a román és magyar szabályozások szerint bejelenthető a sztrájk, míg a lengyel és szlovák szabályozások alapján a felek kötelesek közvetítési eljárásba kezdeni.²⁷

A szlovák szabályozás szerint a vitában álló feleknek 30 napon belül kell egyezséget kötniük, mely határidő után sikertelennek tekinthető a közvetítés.²⁸ Lengyelországban a munkavállalók szervezete a figyelmeztető sztrájk eszközhöz fordulhat, amennyiben a közvetítés 14 nap után nem jár sikerrel.²⁹

20 Prugberger és Nádas, 2015, 315–316. o.

21 Prugberger és Nádas, 2015, 323–324. o.

22 Laulom és Lo Faro, 2014, 282. o.

23 Unterschütz, 2014, 324. o.

24 Prugberger és Nádas, 2015, 318. o.

25 Prugberger és Nádas, 2015, 318. o.

26 Unterschütz, 2014, 325. o.

27 További részletekért a közvetítési eljárás körüli formalitásokról ld.: Unterschütz, 2014, 325–326. o.

28 Unterschütz, 2014, 326. o.

29 Unterschütz, 2014, 326. o.

2.3. A közvetítői eljárás igénybevétele

A sztrájkot megelőző eljárások közös jogintézménye néhány államban a sztrájk előtti közvetítői eljárás kötelező igénybevétele, amelyet – a sztrájk *ultima ratio* jellegére tekintettel – törvény ír elő Szlovákiában,³⁰ Csehországban,³¹ Lengyelországban,³² illetve Romániában.³³

A szlovák jog szerint amennyiben a mediáció sikertelennek bizonyul, a felek döntőbíróhoz fordulhatnak.³⁴ A szlovák jogszerű sztrájk esetében az előzetes közvetítési és arbitrációs eljárások mellőzése nem eredményezi a megmozdulás jogellenességét.³⁵ A lengyel rendszerben az arbitráció egy alternatívája a sztrájkoknak, amelyet a sztrájkhoz hasonlóan csakis szakszervezet kezdeményezhet.³⁶ A szlovák Munka, Család és Szociális Ügyek Minisztériuma választja ki a munkaügyi közvetítőket és döntőbírókat, a munkáltatók és a szakszervezetek képviselői, egyetemi oktatók és tudományos intézetek szakemberei köréből – akiknek magas elvárásoknak kell megfelelni –, és közzéteszi a róluk készült listát, amelyből választani lehet. Ha a felek nem tudnak megállapodni a közvetítő vagy a döntőbíró személyéről, akkor azt a minisztérium jelöli ki számukra.³⁷ Ha a mediáció nem vezetett eredményre vagy a döntőbíróhoz fordulás lehetőségével nem kívánnak élni, illetve az is sikertelen volt, csak ezt követően kezdeményezhető a sztrájk.³⁸

Hasonló a helyzet Csehországban, ahol, ha felmerül egy vita a munkáltató és a munkavállalók között és az egyeztetések során nem tudnak megállapodni, akkor mediátorhoz fordulnak. Ha nem tudnak megállapodni a mediátor személyét illetően, akkor bármelyik fél kérheti a Szociális és Munkaügyi Minisztériumot, hogy jelöljön ki valakit az általa vezetett közvetítők listájáról. Amennyiben a közvetítői eljárásban a felek 20 napon belül³⁹ nem jutnak el a megállapodásig, az eljárást eredménytelenség okán be kell fejezni. A mediáció költségeit a felek közösen viselik. Ha a közvetítés sikertelen volt, a felek döntőbíróhoz fordulhatnak vagy valamilyen nyomásgyakorló eszköz igénybevételeéhez folyamodhatnak, kivéve, ha az adott munkahelyen a sztrájk nem

30 A kollektív tárgyalásokról szóló 1991. évi II. törvény, 11. és 12. §.

31 A kollektív tárgyalásokról szóló 1991. évi II. törvény, 11. és 12. §.

32 A kollektív munkaügyi viták rendezéséről szóló 1991. május 23-ai törvény (*Collective Labour Dispute Resolution Act*, a továbbiakban: CLDRA) 7–14. cikkek. Eredeti nyelven: Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236.

33 A szociális párbeszédéről szóló 62/2011. törvény (*The Social Dialogue Act*, a továbbiakban: SDA) 182. és 183. cikkei. Eredeti nyelven: LEGE Nr. 62 din 10 mai 2011. Republicatã Legea dialogului social.

34 A döntőbíró döntésével szemben a felek a helyi bírósághoz fordulhatnak, ha az jogszabályba vagy a kollektív szerződésbe ütközik. 1991. évi II. törvény 14. §. További részletekért a szlovákiai arbitrációs eljárás körüli formalitásokról ld.: Unterschutz, 2014, 327. o.

35 Olšovská és Švec, 2014, 287. o.

36 Unterschutz, 2014, 326–327. o.

37 Curran et al., 2017, 81. o.

38 4th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of the Slovak Republic (RA P/RC ha/SVK /4(2013)). Ld.: <https://rm.coe.int/1680488941>, 47. o.

39 Ez korábban 30 nap volt, de az ILO kérésének megfelelően 20 napra csökkentették 2006. június 7-től.

megengedett, vagy ha a vita a kollektív szerződés hatályán kívül eső kérdés miatt folyik. Ebben az esetben bármelyik fél kérheti, hogy a minisztérium az ügyben jelöljön ki egy döntőbíró.⁴⁰

Lengyelországban a sztrájkot szintén olyan végső lehetőségként tekintik, amelyre csak a törvény által előírt kötelező egyeztetések után van lehetőség. Amennyiben az egyeztetések sikertelennek bizonyulnak, kötelező mediációs eljárást lefolytatni. Tehát ahhoz, hogy a sztrájk törvényes legyen, ki kell meríteni az egyeztetési és közvetítési eljárás adta lehetőségeket.⁴¹ Amennyiben felmerül egy munkahelyi vita, a törvény⁴² értelmében a munkáltatók kötelesek azonnali tárgyalásokat kezdeményezni a munkavállalóikkal. Sztrájkra csak abban az esetben kerülhet sor, amennyiben a tárgyalások nem vezetnek eredményre, vagy a vitáról szóló értesítést követő 14 napon belül egyáltalán nem is indították el őket. Abban az esetben lehetséges kihirdetni a sztrájkot, ha a közvetítői eljárásban arra a következtetésre jutottak, hogy nem érhető el semmilyen megállapodás. Akkor is sor kerülhet a sztrájk megtartására – a fenti szabályok be nem tartásával –, ha a munkáltató jogellenes cselekedete megelőzte a tárgyalásokat vagy a közvetítői eljárást, vagy amennyiben a munkáltató felmondta a vezetéséért felelős szakszervezeti képviselővel való munkaszerződést.⁴³

A román jog szerint a sztrájkot csak akkor lehet meghirdetni, ha kimerítették a kötelező vitarendezési eljárásokban rejlő lehetőségeket.⁴⁴ A törvény⁴⁵ szerint a sztrájkot a sikertelen békéltetés vagy a sikertelen békéltetés és mediáció után lehet megkezdeni. A törvény azt is előírja, hogy a sztrájkot nem lehet megkezdeni a közvetítői vagy a választottbírói eljárás alatt, vagy ha a sztrájk ezen eljárások előtt már megindult, felfüggeszthető a vitarendezés időtartamára.⁴⁶ Megjegyzendő, hogy az arbitrációt semmilyen esetben sem követheti munkabeszüntetés, ugyanis az arbitrációt követő határozat kötelező jellegű a felekre nézve és feloldja a kollektív munkaügyi vitát.⁴⁷

Utóbbi román megoldáshoz hasonló intézményt találunk Ausztriában, ahol a kollektív munkaügyi konfliktusok esetében a munkaharci eszközök mellett a felek igénybe vehetik az osztrák szövetségi döntőbíráskodást (*Bundeseinigungsamt*). A konfliktusban érintett egyik fél kérelmére indul az eljárás, a döntés a felek előzetes írásos nyilatkozata alapján pedig kötelező hatályú a felekre.⁴⁸

A francia szabályozás kimondottan lehetőséget ad mediátor igénybevételére, sőt bizonyos értelemben szorgalmazza is, hogy a konfliktusban álló felek vegyék igénybe az érdekütközés elrendezésének ezt a formáját.⁴⁹ Az igénybe vehető mediátorok névsorát a reprezentatív

40 Ld. <https://cutt.ly/Jx6H88U>.

41 Balanescu, 2018, 9. o.

42 CLDRA, 8. cikk.

43 Balanescu, 2018, 9. o.

44 Balanescu, 2019b, 8. o.

45 SDA 182. cikk.

46 SDA 188. cikk.

47 Țiclea, 284. o.

48 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

49 Code des transports, Article L1114-5.

szakszervezetek és munkáltatók állítják össze állami szinten a munkaügyi kapcsolatokért felelős bizottságban.⁵⁰ Amennyiben egy sztrájk több mint nyolc napon át tart, a munkáltató, a reprezentatív szakszervezet vagy a kijelölt mediátor dönthet úgy, hogy konzultációt szervez a sztrájkban részt vevő munkavállalókkal annak érdekében, hogy egyeztessenek a munkabeszüntetés okairól és folytatásáról.⁵¹ A francia rendszerben a tarifaszervezők megkötésekor vagy azok értelmezése kapcsán kerülhet sor az egyeztetési és közvetítési eljárásokra.⁵²

A fentiekkel ellentétben, Németországban csupán ajánlás a konfliktusban álló felek számára, hogy vitájukat lehetőleg békés úton rendezzék.⁵³

2.4. A lehülési idő (cooling-off period)

A sztrájkot megelőző eljárásokat tanulmányozva az eltérések ellenére több hasonló elemet is találunk az egyes, általunk vizsgált államok szabályai között. Az országok jogrendszerének többsége kötelezővé teszi a munkabeszüntetés megkezdése előtt a munkáltató értesítését, azonban egyedül Franciaországban van lehetőség arra, hogy a figyelmeztetés után – már az ún. „lehülési idő” (*cooling-off period*) alatt – azonnal meg is lehessen kezdeni a sztrájkot.

Ausztriában ezzel szemben a sztrájk kezdeményezéséről való értesítés vagy a türelmi idő sem követelmény.⁵⁴

Franciaországon kívül több vizsgált állam joga is ismeri az ún. „lehülési idő” fogalmát, amelynek betartása a sztrájk jogszerűségének feltétele.

Olaszországban a törvény⁵⁵ a munkabeszüntetés előtt 10 napos előzetes értesítési kötelezettséget ír elő, amennyiben a sztrájk alapvető szolgáltatást érint.⁵⁶ A felek, illetve a szakszervezetek ún. önszabályozási kódexei ettől hosszabb időt is előírhatnak.⁵⁷

Lengyelországban pedig a „lehülési időnek” nevezett egyeztetéseket a munkáltatónak a sztrájkról való értesítésétől számított legalább 14 napig kell folytatni, mielőtt ténylegesen elkezdődik a sztrájk.⁵⁸ Romániában kötelező a sztrájk kezdete előtt legalább két nappal értesíteni a munkáltatót.⁵⁹

50 Code du travail, Article L2523-3.

51 Code des transports, Article L1114-6.

52 Prugberger és Nádás, 2015, 321–322. o.

53 Koch, 2019, címszó: Arbeitskämpf; „Für Arbeitskämpfe gelten folgende von der Rspr. entwickelte Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen: ... (c) es müssen alle Möglichkeiten einer friedlichen Einigung ausgeschöpft sein...”

54 Büttgen, 2018, 8. o.

55 Az alapvető közszolgáltatásokban a sztrájkhoz való jog gyakorlására és az alkotmányosan védett személy jogainak védelmére vonatkozó szabályokról szóló 1990. évi 146. törvény 2. cikk (5) bekezdés. Legge 12 giugno 1990 n. 146. Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

56 Warneck, 2007, 43. o.

57 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

58 Balanescu, 2018, 9. o.

59 SDA, 182. cikk.

2.5. A sztrájkról való előzetes szavazás (ballot)

Egyes országokban a sztrájk jogszerűségének feltétele a munkabeszüntetés előtti titkos szavazás. Az ún. *ballot* leginkább az angolszász országokban elterjedt jogintézmény, amely a sztrájk támogatottságának felmérésére szolgál.

Németországban a szakszervezetek többsége általában rendelkezik valamilyen iránymutatással a sztrájk előtti, tagok közötti szavazás megszervezésére vonatkozóan. A legtöbb tudós viszont egyetért abban, hogy egy ilyen előzetes szavazás megtartása nem befolyásolja a kollektív fellépés jogszerűségét.⁶⁰

Ausztriában ugyan nem mondja ki konkrétan jogszabály, hogy a munkavállalóknak a sztrájk kezdeményezése előtt szavazást kellene tartaniuk, a gyakorlatban mégis szokás élni ezzel a jogintézménnyel.⁶¹

Ezzel szemben Szlovákiában szigorúan szabályozva van a sztrájk előtti titkos szavazás. A szavazáson részt vevők abszolút többségének támogatására van szükség ahhoz, hogy a sztrájk elkezdődhessen. A szakszervezet kötelessége, hogy a szavazás eredményét rögzítse, és három évig megőrizze.⁶² A titkos szavazáson minden munkavállaló részt vehet, azok is, akik nem tagjai a szakszervezetnek. Azok a dolgozók, akik nem vehetnek részt a sztrájkban, a titkos szavazáson sem szavazhatnak, és nem is számolják őket bele a létszámba.⁶³

Hasonló szabályok érvényesek Csehországban is, ahol a szakszervezet akkor hirdethet sztrájkot, ha a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók azt megszavazták. A sztrájkot megelőző titkos szavazáson a munkavállalók felének részt kell vennie, ahol a jelen lévők kétharmadának szavazatára van szükség. Ennek megfelelően az összes munkavállaló legalább egyharmadának hozzá kell járulnia a sztrájk kezdeményezéséhez.⁶⁴ Az ILO 2017-ben felhívta a figyelmet arra, hogy ez az arány túl magas, és korlátozza a munkavállalók lehetőségeit, de ebben a kérdésben 2019-ig nem történt változás.⁶⁵

Olaszországban 2009 óta alkalmazzák az előzetes szavazást, amelynek korábbi bevezetése többnyire a szakszervezetek ellenállásán bukott meg, mivel a szakszervezetek a sztrájkhoz való joguk korlátozásaként tekintettek a jogintézményre.⁶⁶

Lengyelországban a sztrájkot a szakszervezet hirdetheti ki a szavazásra jogosult munkavállalók többségének jóváhagyását követően, amennyiben a szavazásra jogosultak legalább 50%-a élt a szavazati jogával.⁶⁷ A multilaterális sztrájkot a szakszervezet az alapszabály alapján hirdeti ki, miután a szavazó alkalmazottak többsége jóváhagyta minden egyes

60 Büttgen, 2019, 10. o.

61 Büttgen, 2018, 8. o.

62 1991. évi II. törvény, 17. §.

63 Liakopoulou, 2019, 9. o.

64 Waas, 2014, 170. o.

65 Balanescu, 2019a, 10. o.

66 Kajtár, 2010b, 44. o.

67 CLDRA, 20. cikk (1) bekezdés.

olyan létesítményben, ahol a sztrájkra sort kerítenek. Ebben az esetben is feltétel –amelynek a sztrájkban részt vevő létesítményenként külön-külön kell fennállnia –, hogy a szavazásra jogosult munkavállalók legalább 50%-a részt vegyen a voksoláson.⁶⁸

Romániában pedig a munkavállalók képviselői kötelesek leadni azoknak a szakszervezeti tagoknak a nevét, akik beleegyezésüket fejezték ki a sztrájkban való részvételhez.⁶⁹

2.6. A figyelmeztető sztrájk

Egyes államok szabályozása megengedi vagy akár kötelezővé is teszi a rövid ideig tartó figyelmeztető sztrájk megszervezését, mint a tárgyalások előmozdítását szolgáló eszközt.

A határozat elkészítése és a támogatottság biztosítása után, Romániában a sztrájk jogszerű gyakorlása megköveteli az ún. figyelmeztető sztrájk (románul: *grevă de avertisment*) megszervezését, amely során a munka szüneteltetése nem haladhatja meg a két órát. A figyelmeztető sztrájkknak minden esetben két munkanappal a rendes sztrájk előtt kell megtörténnie (185. §). A szabályok szerint tehát a sztrájkra vonatkozó határozat benyújtásával egy időben megtörténhet a figyelmeztető sztrájk is, viszont, mivel a figyelmeztető sztrájkknak egyéb formális feltétele nincs és nem korlátozott ezek száma, elméletileg egymás után több figyelmeztető sztrájkot is meg lehet tartani anélkül, hogy azokat kötelező módon követné a rendes sztrájk.

A lengyel szabályozás alapján, amennyiben a megkezdésétől számított két héten belül a közvetítési eljárás nem vezet eredményhez, a felek figyelmeztető sztrájkot kezdeményezhetnek.⁷⁰

A magyar szabályozásban, a *fokozatosság* elve alapján, a sztrájkot figyelmeztető sztrájk előzheti meg az egyeztetési időszakban, melynek hossza nem haladhatja meg a két órát.⁷¹

Több ország is él az ún. figyelmeztető sztrájk intézményével, amellyel a munkavállalók ideiglenesen nyomást gyakorolhatnak a munkáltatóra. Ilyen példát látunk többek között Szlovákiában, ahol azonban az is a szakszervezet kötelessége, hogy írásban haladéktalanul bejelentse a munkáltatónak, ha a sztrájk befejeződött.⁷²

Lengyelországban a szakszervezetnek – egy alkalommal, maximum két óra terjedelemben – lehetősége van figyelmeztető sztrájkot szervezni, amennyiben úgy tűnik, hogy a közvetítési eljárás nem vezet a kollektív munkaügyi jogvita rendezéséhez a törvény adta időkereteken belül.⁷³

Romániában pedig egyenesen kötelező egy előzetes, figyelmeztető sztrájkot tartani,⁷⁴ amely, ha a munka szüneteltetésével történik, nem lehet hosszabb, mint két óra, és legalább

68 CLDRA, 20. cikk (2) bekezdés.

69 SDA, 183. cikk.

70 Unterschütz, 2014, 328. o.

71 Kajtár és Kun, 3. o.

72 1991. évi II. törvény, 26. §.

73 CLDRA, 12. cikk.

74 SDA, 182. cikk.

két munkanappal kell megelőznie a „rendes” sztrájkot.⁷⁵ A figyelmeztető sztrájkok számát Romániában azonban nem korlátozta a törvényhozó.

Franciaország tekintetében érdekesség, hogy nem ismerik a figyelmeztető sztrájk jogintézményét, tekintettel arra, hogy a sztrájkot magát nem teszi jogellenessé az a körülmény, hogy a felek a sztrájk tárgyalás ideje alatt már megkezdik a munkabeszünetést. Ebből következően a figyelmeztető sztrájk gyakorlatilag egybemosódik az idő előtt megkezdett sztrájkjal.

A Sztrájk törvény 2. § (3) bekezdés alapján a sztrájk kezdeményezését megelőző egyeztetési eljárás ideje alatt, egy alkalommal tartható ún. figyelmeztető sztrájk, amely nem haladhatja meg a két óra időtartamot.

2.7. A sztrájk megkezdésére vonatkozó határozat és támogatottsága

Több állam esetében is megkövetelik a sztrájkot szabályozó jogszabályok a sztrájkolni készülő fél részéről egy formális határozat megszerkesztését, amelyet egy meghatározott határidőn belül a munkáltató számára kell eljuttatni. A határozat mellett szerepelhet egy támogatottságra vonatkozó előírás is, amelyet a sztrájk kezdeményezői aláírásgyűjtéssel, titkos szavazással (*ballot*) vagy egyéb módon gyűjtenek be.

Franciaországban, ahol a törvény nem ír elő erre vonatkozó szabályokat, a belső szavazás mégis kialakult és elterjedt gyakorlatként. Romániában a sztrájk megkezdésére vonatkozó határozathoz a szakszervezet tagjainak legalább felének kell írásban hozzájárulnia, szakszervezet hiányában pedig az alkalmazottak egynegyede (román Mt. 183. §). A romániai jogszabály szerint a sztrájk jogszerű beindításához a munkáltató alegységeiben dolgozó alkalmazottak egynegyede is elegendő, ami könnyebbé teszi a sztrájk elindítását szakszervezet hiányában.⁷⁶ Hasonló a cseh rendszer is, ahol a sztrájk megkezdéséről határozatot kell elfogadni, amelyet tájékoztatásképpen meg kell küldeni a munkáltató részére. Amennyiben a sztrájkot nem támogatja a munkavállalók egyharmada, a sztrájk jogellenesnek tekinthető.⁷⁷

Ezzel szemben Magyarországon a jogszabály nem állapít meg a támogatottságra vonatkozóan egy kvórumot, viszont a köztisztviselők és a kormány között 1994-ben létrejött sztrájkmegállapodás szerint a sztrájk csak az érintett köztisztviselők többségének felhatalmazásával kerülhet megszervezésre.⁷⁸ A bíróságok kimondták, hogy a sztrájk jogszerűsége nem a benne részt vevők számától függ, viszont azt is kimondták, hogy az egyszemélyes sztrájk jogellenes, és erre alapítottnak a munkáltató jogszerűen szüntetheti meg a közalkal-

75 SDA, 185. cikk.

76 Hurubă, 2019a, 3/15. o.

77 Warneck, 2007, 22. o.

78 Kajtár és Kun, 4. o. A sztrájkmegállapodás szövege megtalálható itt: https://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/onk_sztrajk/sztrajkmegallapodas1994o113.pdf.

mazott jogviszonyát.⁷⁹ Gyakorlatban is gyakran előfordul, hogy a sztrájk szervezői felméri a megmozdulás támogatottságát informálisan megszervezett voksolással.⁸⁰

Romániában a sztrájk megkezdéséről szóló határozatot a munkáltató tudomására kell hozni a sztrájk megkezdése előtt legalább két nappal (182. §). A lengyel rendszerben is hasonló kötelesség terheli a sztrájkolni tervezőket, viszont a sztrájkot csak a határozat (felszólítás) megküldése után öt nappal kezdhetik meg.⁸¹ Szlovákiában a határidő három nap, és a felszólításnak tartalmaznia kell a sztrájk megkezdésének dátumán túl a sztrájk okát és céljait, valamint egyéb olyan részleteket, amelyek segíthetnek a munkáltatón, hogy felkészüljön, és előre tervezzen a sztrájk negatív hatásaival szemben.⁸²

Franciaországban a sztrájkjog szabályozása nem teszi általánosan kötelezővé a munkáltató ilyen módú tájékoztatását, viszont valamiféle előzetes egyeztetés mégis szükséges, hogy a munkáltatót ne érje meglepetésként a sztrájk megszervezése.⁸³ Ez a sztrájk munkaharc jellegéből is fakad, miszerint végső megoldásként kell a sztrájkhoz fordulni.⁸⁴ Ez alól kivételt képeznek a közszolgáltatások területén szakszervezet által szervezett sztrájkok, melyek esetében a sztrájk megkezdését megelőzően öt nappal a sztrájkot szervező köteles a munkavállalót tájékoztatni a sztrájk kezdetéről és végéről, helyszínéről, valamint lefolytatásának módjáról.⁸⁵

A francia szabályozáshoz hasonlóan a magyar szabályozásban sem találunk tájékoztatásra vagy értesítésre vonatkozó szabályokat, viszont az Sztv. szerint jogellenes a sztrájk, amennyiben az egyeztetési kötelességre vonatkozó szabályok be nem tartásával indítják meg. A szakirodalomban olyan álláspontot találtunk, miszerint ha a szakszervezet nem tesz eleget a tájékoztatási kötelességének, a sztrájk jogellenes.⁸⁶

Lengyelországban a sztrájk megindításáról szavazni kell, mely szavazás érvényességének megállapításához az üzemi munkavállalók 50%-ának kell leadnia a voksát (szakszervezeti tagságtól függetlenül), és egyértelműen, többséggel döntenek a sztrájk megkezdéséről.⁸⁷

Szlovákiában nem szükséges a sztrájkról szavazni, és nem jogellenes a sztrájk, ha a szervezők a munkáltatót nem értesítik róla.⁸⁸ Egy ún. *alkotmányos sztrájk*on, amely nem a kollektív szerződés, hanem egyéb gazdasági és társadalmi érdekek elérését célozta meg, a szakirodalom szerint nemcsak egy adott munkáltató alkalmazottai vehetnek részt, hanem minden olyan polgár, aki érdekelt a megfogalmazott célok elérésében.⁸⁹

79 Kulicity, 2009, 76. o.

80 Kulicity, 2009, 76. o.

81 Unterschut, 2014, 329. o.

82 Unterschut, 2014, 329. o.

83 Berke és Kiss, 2009, 52. o.

84 Berke és Kiss, 2009, 52. o.

85 Berke és Kiss, 2009, 53. o.

86 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

87 Unterschut, 2014, 328. o.

88 Olšovská és Švec, 2014, 286. o.

89 Olšovská és Švec, 2014, 286. o.

Az olasz szabályozás szerint a sztrájkot annak megkezdése előtt tíz nappal kell bejelenteni, viszont a tárgyaló felek vagy a szakszervezetek ennél hosszabb időt is megszabhatnak.⁹⁰ Az értesítéssel együtt a sztrájk szervezőinek tájékoztatniuk kell a munkáltatót a sztrájk lefolyásának részleteiről, a kockázatok csökkentése végett, főképp a helyszínről és a munkabeszüntetés időpontjáról.⁹¹

Sok esetben a sztrájk megkezdése előtt egy „lehülési időt” kell meghagyni, ami a felek közötti megegyezést hivatott elősegíteni. Ilyen pl. Franciaország, ahol ennek figyelembevétele nélkül szervezett sztrájk esetében a szervezők és résztvevők felelőssége is felmerülhet.⁹²

3. A sztrájk jogszerű megkezdésére vonatkozó szabályok

A munkaharc tilalma általában a kollektív konfliktusok békés technika alkalmazásával történő feloldását hivatott ösztönözni, mint ahogy az az osztrák jogrendszerben történik. Látni kell viszont, hogy a munkaharc tilalma nem egy általános tilalom, hanem inkább egy korlátozás. A sztrájk szabályos megkezdése különböző feltételekhez köthető. A sztrájk megszervezésére vonatkozó szabályok célja minden esetben gyakorlatilag a sztrájk elkerülését, a szociális béke fenntartását szolgálják.⁹³ Az előzetes egyeztetési és közvetítési eljárások mind a munkabéke megőrzését és a felek megegyezését szolgálják. Az itt leírt előzetes lépések bármelyikének be nem tartása a sztrájk jogellenessé való nyilvánításának következményeit vonhatja maga után.

Az osztrák jogban a munkaharctilalmak között általános esetként jelenik meg a kollektív szerződési békekötelemből (*kollektivvertragliche Friedenspflicht*) származó korlátozás, amely alapján – amint azt korábban már megállapítottuk – a kollektív konfliktusokat a feleknek elsősorban békés úton kell feloldaniuk, és csak akkor kezdeményezhet sztrájkot az arra jogosult, ha a munkáltató egyébként nem tartja be a megállapodásban foglaltakat. A sztrájk jogszerűsége szempontjából nem elhanyagolható a jogviszonyok természetéből adódó jellemző, miszerint a kollektív szerződés a hatályának idejére ró kötelezettségeket a szerződéses felekre a benne foglalt kérdések tekintetében, azaz lejárt vagy felmondása esetén belőle további jogok és kötelezettségek nem származnak. A magyar⁹⁴ és lengyel szabályozás is hasonló, tehát hatályban lévő kollektív szerződés előírásai nem képezhetik sztrájk tárgyát, míg Szlovákiában a sztrájk jogszerű gyakorlásának célja csakis a kollektív szerződés megkötése lehet.⁹⁵

90 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

91 Berke és Kiss, 2009, 32. o.

92 Kiss, 2005, 508. o.

93 Unterschütz, 2014, 324. o.

94 A szakirodalomban *ex lege* kötelező békekötelemnek is nevezik. Kajtár és Kun, 6. o.

95 Unterschütz, 2014, 330. o.

Az osztrák jogban megjelenő üzemi alkotmányjogi alapú békekötelezettség (*betriebsverfassungrechtliche Friedenspflicht*) a kollektív szerződés feleit (munkáltató és munkavállalói szervezet) a munkahartól való tartózkodásra kötelezi. A német munka törvénykönyv⁹⁶ 39. § (1) bekezdése kimondja az üzemi alkotmány megalkotását, ami a munkáltató és munkavállalók közötti érdekegyensúly megteremtését célozza. Az üzemi alkotmány rendelkezéseit úgy kell tekinteni, mint a működési béke fenntartását szolgáló eszközöket.⁹⁷ Minden sztrájk, ami az itt említett kötelezettségek megszegésével történik, az egyértelműen jogellenes.

Hasonló a helyzet Csehországban, ahol a sztrájk kezdeményezésére akkor van lehetőség, ha a munkáltató és a munkavállalók vagy ezek szakszervezete közötti kollektív szerződéssel kapcsolatos vita nem vezet eredményre békés tárgyalások útján. Tehát hatályos kollektív szerződés jelenlétében a sztrájk kezdeményezése jogellenes, előzetes békés egyeztetések nélkül.⁹⁸ Amennyiben a sztrájk olyan helyzet megváltoztatására irányul, amelyben a felek korábban megállapodtak, azt kollektív szerződésben rögzítették és a szerződés még nem járt le, a sztrájk jogellenes, ugyanis a kollektív szerződés megkötésével a feleket békekötelelem terheli.⁹⁹

Magyarországon a Sztrájk törvényben is hasonló előírásokat találunk, amelyek a békekötelelem törvényi rögzítését jelentik.¹⁰⁰ A szabályozás szerint a sztrájk jogellenes, ha a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatására irányul a kollektív szerződés hatályának ideje alatt [3. § (1) bek.]. Az Európai Szociális Karta Független Felügyelő Testülete ugyanakkor kifogásokat fogalmazott meg a békekötelelem jogszabályalapú szabályozásával szemben, jelezve, hogy a sztrájkjog gyakorlásának ilyen módú korlátozása csak a felek megállapodása alapján képzelhető el.¹⁰¹

A munkaharc elvi tilalmán túl léteznek olyan típusú korlátozások vagy előzetes intézkedések, amelyeknek a sztrájkolni tervező munkavállalóknak meg kell felelniük, különben a sztrájk jogellenesnek nyilvánítható. Ezek a szabályok gyakorlatilag a sztrájk jogszerű gyakorlásának a feltételrendszerét fektetik le. A sztrájkjog jogszerű gyakorlása egyes államokban több előzetes feltétel teljesítésével terheli az alkalmazottakat vagy a szakszervezeteket, melyek be nem tartása a törvény szerint a sztrájk jogellenességének megállapítását eredményezi.

96 *Arbeitsgesetz*, közzétéve 1994. június 6-án.

97 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

98 *Zákon o kolektivním vyjednavani*, 1991. évi II. törvény 16. és 20. §. Közzétéve (*Sbirka Zakonu*) 1991. január 31-én.

99 Prugberger és Kenderes, 2015, 9. o.

100 Berke és Kiss, 2009, 60–61. o.

101 Berke és Kiss, 2009, 61. o.

4. A sztrájk korlátozása és tilalma

Tekintettel arra, hogy a sztrájkjog sérthetlensége nem abszolút, léteznek olyan esetek, amikor a korlátozása elfogadott. A nemzetközi egyezmények ugyanis abból indulnak ki, hogy a sztrájk joga alapvetően korlátozott, így lehetséges más jogok érvényesülésének előmozdítása.¹⁰² Az Európai Szociális Charta 31. cikkének értelmében a tagállamok korlátozhatják a sztrájkhoz való jogot mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közkerkölcs védelme érdekében. A jelen kötetben vizsgált országok közül Németország, Lengyelország, Olaszország és Szlovákia alkotmánya deklarálja ugyan a sztrájkhoz való jogot, azonban külön sztrájk törvény nincs.¹⁰³

Amennyiben a sztrájk általános tilalma vagy időleges felfüggesztése – amely ellentmond a nemzetközi szabályozásnak – külön jogszabályi rendelkezésen alapul, közvetlen tilalomról beszélünk. Ezzel szemben közvetett a tilalom egy olyan rendelkezés alapján, amely szerint a sztrájkot kötelező egyeztetésnek kell megelőznie.¹⁰⁴

A vizsgált államok szabályait elemezve elmondható, hogy az egyes országokban találunk olyan törvényi rendelkezéseket, amelyek szűkítik vagy kizárják a munkabeszüntetést. A sztrájkra vonatkozó korlátok vonatkozhatnak személyi (pl. köztisztviselők) és tárgyi (pl. politikai sztrájk) körre, valamint lehetnek tér- és időbeli (pl. békekötelelem) korlátok.

A munkavállalók egyes csoportjai esetén lehetséges tehát a dolgozók sztrájkjogának korlátozása vagy az abból történő kizárásuk. Ezek a korlátozások azonban minden esetben igazodnak az ILO, valamint az Európa Tanács által kinyilvánítottakhoz. Fontos megjegyezni azt is, hogy a kizártak köre országonként eltérő lehet, tekintettel az adott államok különböző jogfelfogására.¹⁰⁵

Olaszországban a sztrájk korlátait a bírói gyakorlat munkálta ki. Ezek egyrészt belső, a sztrájk természetében rejlő korlátok, másrészt külső, jellemzően az Alkotmányban¹⁰⁶ elismert értékeként megjelenő korlátok.¹⁰⁷

Romániában a sztrájkjogot az SDA korlátozza a lakosság normális egészségi állapotának megőrzése, a gazdasági-szociális tevékenységek megfelelő működése és a humanitárius érdekek garantálása végett. A törvény 157. cikkének értelmében nem képezheti sztrájk tárgyát olyan kollektív munkaügyi vita, aminek rendezésére szükséges egy törvény vagy egyéb jogszabály elfogadása.

A Sztrájk törvény 3. § (3) bekezdése kimondja, hogy nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné,

102 Rácz, 2014, 467. o.

103 Zemlényi, 2010, 32. o.

104 Bródy, 2000, 443. o.

105 Mélypataki, 2018, 134. o.

106 Az 1948. január 1-én hatályba lépett olasz Alkotmány (*Costituzione della Repubblica Italiana*).

107 Kajtár, 2010b, 42–43. o.

vagy elemi kár elhárítását gátolná. Az Alkotmánybíróság több határozatában¹⁰⁸ is elemezte a sztrájkjog gyakorlásának korlátait. E szabály alapján ugyanis a bíróságoknak komoly mérlegelési lehetőségük van, hiszen a Sztrájk törvény itt felsorolja azokat a tényezőket, amelyek biztonságát előrébb helyezi a sztrájkhoz való jog gyakorlásánál.¹⁰⁹

4.1. A békekötelem

Az eddigiek során több ízben említettük a békekötelem fogalmát, mint a sztrájkok és a kollektív szerződések kapcsolatának megkerülhetetlen elemét. A békekötelem dogmatikai lényege a sztrájk, valamint az egyéb kollektív munkavállalói tiltakozó megmozdulások tilalma a kollektív szerződés hatálya alatt.¹¹⁰ Habár az egyes országok eltérő módon szabályozzák a békekötelem terjedelmét, az mindenesetre közös elem, hogy az arról való megállapodás legtöbb esetben önkéntes, a békekötelem törvény általi szabályozása már szinte teljesen eltűnt.¹¹¹

Németországban a békekötelemre vonatkozóan, a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (*Bundesarbeitsgericht*) – a jogszerű sztrájk kritériumai között – megjegyezte, hogy a sztrájk nem sérti meg a felek békekötelezettségét.¹¹² A békekötelezettség tulajdonképpen nem más, mint a *pacta sunt servanda* elvének sztrájkjogra vonatkoztatott analógiája, azaz a kollektív szerződést mint a munkáltató és a munkavállalók közössége közötti megállapodást be kell tartani. Ennek következményeként a sztrájk nem lehet jogszerű abban az esetben, ha a sztrájk a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt történik annak tárgyi hatálya által rendezett kérdésekben.¹¹³ Ha a kollektív szerződés hatálya alá tartozó felek tárgyalási kötelezettséget kötöttek ki meghatározott esetre, a tárgyalások megkezdése a békekötelezettség felfüggesztésének minősül.¹¹⁴

Lengyelországban a törvény¹¹⁵ szintén tartalmaz egy békekötelmi kikötést. Ennek értelmében, ha a vita olyan kollektív szerződés vagy más megállapodás tartalmára vonatkozik, amelyben a szakszervezeti szervezet részt vesz, és a vita célja a megállapodás módosítása, akkor a vitát a megállapodás megszűnéséről szóló értesítés időpontja előtt nem lehet elindítani és lefolytatni.

108 673/B/1990. Számú ABH, 88/B/1999. számú ABH, 30/2012. számú ABH.

109 Gyulavári, 2014, 526. o.

110 Szabó, 2016, 61. o.

111 Kiss, 2005, 497. o.

112 Gagel, 2019, SGB III § 160 Rn. 16.

113 Gagel, 2019, SGB III §. 160 Rn. 27.

114 Gagel, 2019, SGB III §. 160 Rn. 28.

115 CLDRA, 4. cikk (2) bekezdés.

Romániában is megtalálható a békekötelemre vonatkozó szabályozás, a törvény¹¹⁶ értelmében ugyanis a kollektív szerződés érvényességi ideje alatt a munkavállalók nem kezdeményezhetnek kollektív vitát.

A sztrájk Szlovákiában sem sértheti a békére vonatkozó kötelezettséget, ugyanis a szlovák jog szerint a sztrájk célja a kollektív megállapodás megkötése. Erre tekintettel, a megállapodás megkötését követően bejelentett sztrájk jogellenes lesz.¹¹⁷ A szlovák megoldáshoz hasonló a cseh is, ugyanis Csehországban a jogszabályok nem írnak elő semmilyen békekötelezettséget, mivel minden olyan sztrájk, amelyet kollektív szerződés hatálya alatt hívnak össze, jogellenes lesz.¹¹⁸

Az olasz jog a békekötelemről mindössze annyiban rendelkezik, miszerint előírja a kollektív szerződésekből és az egyeztetési eljárásokból eredő békekötelezettség betartását.¹¹⁹ Ausztriában is létezik egyfajta relatív békekötelezettség, ugyanis a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ügyben nem lehet jogszerű sztrájkot meghirdetni. A békekötelezettség ugyanakkor abszolút is lehet, azaz bármilyen formájú kollektív fellépést tilthat a megállapodás élettartama alatt.¹²⁰

A magyar jog ugyancsak tartalmaz a békekötelemre vonatkozó rendelkezést, ugyanis a Sztrájktörvény 3. § (1) bekezdés *d*) pontja alapján „jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt”. Ez azt jelenti, hogy sztrájk csak annak érdekében szervezhető és folytatható, amiről nem rendelkezik a kollektív szerződés.¹²¹ Az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) az 1061/B/1990. számú AB határozatában jogszabály alkotmányellenességének utólagos vizsgálata körében elemezte a Sztrájktörvény 3. § (1) bekezdés *d*) pontját. A vizsgálat végén az AB az alkotmányellenesség megállapítására és a jogszabályhely megsemmisítésére irányuló kérelmet elutasította.

Az Európai Szociális Karta esetjoga szerint azon államok jogrendszerei, amelyekben a kollektív szerződéseket olyan társadalmi békeszerződésnek tekintik, amelynek során tilos a sztrájk, összhangban vannak a 6. cikk (4) bekezdésével. A békekötelezettségnek azonban mindenképpen tükröznie kell a szociális partnerek akaratát. Hogy ez a helyzet áll-e fenn, azt többek között az adott állam munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó jogi hátterével kapcsolatban szükséges értékelni.¹²²

116 SDA, 164. cikk.

117 Liakopoulou, 2019, 9. o.

118 Balanescu, 2019a, 7. o.

119 Guedes, 2018, 7. o.

120 Büttgen, 2018, 8. o.

121 Gyulavári, 2014, 524. o.

122 COE, 2018, 106. o.

4.2. Az arányosság elve

Az arányosság kérdését – amely alapvetően a sztrájk jogszerűségéhez kapcsolódik, és a sztrájkot megelőző eljárások körében már szót ejtettünk róla – azért kell e fejezetben is megemlíteni, mert felmerülhet a sztrájk korlátozása az aránytalanságra történő hivatkozással.

Az arányosság elve kiemelt kritériuma a munkaharcnak Németországban, az elv a *Bundesarbeitsgericht* 1971. évi egyik ítéletéből¹²³ következik. A bíróság szerint a munkaharc akkor arányos, ha az alkalmas és szükséges a meghatározott cél eléréséhez. Ez tulajdonképpen megfelel annak az ismérvnek, miszerint az arányosság a sztrájk végső lehetőségként való alkalmazhatóságából következik.¹²⁴ Németországban esetről esetre kell dönteni az adott sztrájk szükségességéről és arányosságáról, tekintettel arra, hogy a német jogi szabályozásban nincsenek tételes jogi szabályok a sztrájkjogra vonatkozóan. A tételes jogi szabályozás hiánya az ún. *Sozialstaatsprinzip*,¹²⁵ azaz a szociális állam elvével összefüggésben eredményez leginkább ellentmondást, hiszen felmerül a kérdés, hogy a szociális állam elve nem követel-e meg egy pozitív cselekvési kötelezettséget a jogalkotó részéről, hogy a munkaharc jogát tételesen is szabályozza, azaz „a törvényhozó hallgatása önmagában nem eredményez-e alkotmányellenes helyzetet”.¹²⁶

Ugyanez jelenik meg Ausztriában, ahol a sztrájk szintén *ultima ratio* jelleggel alkalmazható, figyelemmel az arányosság követelményére, amelyből adódóan a súlyosan aránytalan eszközök alkalmazása a cél elérése érdekében szintén jogellenességet valósít meg.¹²⁷ Ennek értelmében az igénybe vett munkaharci eszköznek, tevékenységnek arányosnak kell lennie a munkaharc céljával. A munkaharcot folytató szabadon választhatja meg a munkaharc során alkalmazandó eszközt, de mérlegelnie kell, és figyelemmel kell lennie arra tehát, hogy az az elérendő céllal arányos legyen.¹²⁸

Hasonlóképp megmutatkozik az arányosság elve Lengyelországban, ahol a CLDRA¹²⁹ rögzíti az ésszerűség-arányosság elvét, amikor kimondja, hogy a sztrájk kihirdetések a munkavállalót képviselő félnek biztosítani kell, hogy a követelések arányosak legyenek a sztrájk okozta felmerülő veszteségekkel. Ennek a szabályozásnak a törvény általi megfogalmazása elég homályos, a tartalmának pontos kibontása a bíróságok feladata.¹³⁰

A fentiekkel ellentétben, Olaszországban az arányosság elvárása ellentmond a kollektív autonómia elvének, miszerint valamely harmadik személy nem jogosult megítélni, hogy a sztrájk ténylegesen nyomós okból folyik-e. A sztrájk miatt bekövetkező jövőbeli károk ugyanakkor

123 BAG AP. Nr. 43 zu Art. 9 GG.

124 Berke és Kiss, 2009, 42. o.

125 Grundgesetz, Art. 20 (1): Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.

126 Berke és Kiss, 2009, 42. o. nyomán Engels, 2008, 327. o.

127 Marhold és Friedrich, 2016, 506. o.; Berke és Kiss, 2009, 50. o.

128 Berke és Kiss, 2009, 49. o.

129 17. cikk (3) bekezdés.

130 Balanescu, 2018, 7. o.

kiemelt jelentőséggel bírnak, ennek értelmében tilos az a sztrájk, amely végleg ellehetetleníti a munkáltató termelését, valamint arra is ügyelni kell, hogy a munkabeszüntetés ne okozzon akkora kárt a munkáltatónak, hogy amiatt ne tudja az üzemeit újraindítani.¹³¹

4.3. Sztrájk a közsférában

Mind a nyolc vizsgált államban – illetve hazánkban is – speciális rendelkezések vonatkoznak a közsférában dolgozóakra, azonban míg egyes országok, pl. Németország és Franciaország, csupán korlátozzák a köztisztviselők sztrájkhoz való jogát, addig más államok, mint Olaszország, Szlovákia, Csehország, Lengyelország és Románia, teljes egészében betiltják a sztrájkot az egyes, meghatározott közszektorokban dolgozók számára. Tekintettel arra, hogy a közsférára vonatkozó sztrájk szabályok igen sokrétűek, ezért a téma bemutatására egy külön fejezetet szentelünk a kötetben.

4.4. A még elégséges szolgáltatás

A fentebb bemutatott arányosság elvéhez kapcsolódik a „még elégséges szolgáltatás” fogalma. A munkáltató és a munkavállalók közötti vita nem okozhat károkat az ügyfeleknek, akik a munkáltató szolgáltatását igénybe veszik. A munkáltatóra nézve mindazonáltal méltánytalan lenne, ha a munkavállalói azáltal gyakorolnának rá nyomást, hogy abbahagyják a polgárok részére kínált megfelelő szolgáltatások nyújtását.¹³²

Az egyes szolgáltatói szektorokban ún. minimumszolgáltatás biztosításának előírására azonban csak meghatározott okokból kerülhet sor. Az ILO sztrájkgyakorlata alapján ilyen esetek:

1. a szigorúan vett alapvető szolgáltatások (*essential service in the strict sense of the term*),
2. az olyan szolgáltatások, amelyek nem minősülnek ugyan alapvetőnek, de egy komoly nemzeti krízishelyzetben a sztrájk időtartama és mérete alapján képesek veszélyeztetni a lakosság életkörülményeit, valamint
3. az alapvető fontosságú közszolgáltatások (*public services of fundamental importance*).¹³³

Az első körbe – tehát a szigorúan vett alapvető szolgáltatások közé – azok a szolgáltatások tartoznak, amelyek leállása veszélyezteti a lakosság egészének vagy egy részének az életét, személyes biztonságát vagy egészségét. A második csoport alapján pl. lehetséges az állategészségügyi szolgáltatótól a minimumszolgáltatás megkövetelése, amennyiben fertőző betegség kiterjedése fenyeget.¹³⁴ Az első kategóriának megfelelően a vasúti szolgáltatás huzamos ideig tartó, teljes leállása alkalmas a lakosság jólétének veszélyeztetésére, ezért a kormányzat

131 Kajtár, 2010b, 43. o.

132 Mélypataki, 2019, 374. o.

133 Kajtár, 2010a, 67–68. o.

134 Kajtár, 2010a, 68. o.

beavatkozhat a minimumszolgáltatás előírásával.¹³⁵ Az ILO ajánlásai alapján a még elégséges szolgáltatást úgy kell meghatározni, hogy az valóban és kizárólagosan minimumszolgáltatás legyen, amely egyrészt minimálisan biztosítsa a lakosság alapvető szükségleteit, másrészt ne tegye lehetetlenné a sztrájkot.¹³⁶

4.4.1. Az alapvető szolgáltatások

A nemzetközi szabályok szerint léteznek olyan alapvető szolgáltatások, amelyek esetében magából a szolgáltatás jellegéből adódóan korlátozható vagy akár ki is zárható a sztrájk. Ahhoz, hogy eldönthessük azt, hogy csupán a jog korlátozása vagy pedig a kizárása indokolt, meg kell különböztetnünk az alapvető szolgáltatásokat érintő területeket aszerint, hogy melyek azok, amelyek az életet, egészséget, testi épséget és személyes biztonságot érintik, és melyek azok, amelyek a kevésbé fontos alapvető szolgáltatásokra, illetve a gazdaság kulcságazataira vonatkoznak.¹³⁷ Természetesen az előbbi kategória esetén beszélhetünk a sztrájkjog kizárásáról, míg az utóbbi csoportnál csak a korlátozás jöhet szóba. A korlátozás alá eső ágazatokban minden esetben biztosítani kell a szolgáltatásoknak azt a minimum szintjét, amelyek megakadályozzák, hogy a lakosság méltánylást érdemlő érdekei veszélybe kerüljenek, tehát ahol a munkabeszüntetés nem lehet teljes.

Az, hogy mi minősül alapvető szolgáltatásnak, nem határozható meg egzakt felsorolással tekintettel arra, hogy az egyes államokban más-más szolgáltatás tekinthető ilyennek. A Sztrájk törvény 4. § (2) bekezdése meghatározza, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenység különösen a közforgalmú tömegközlekedés, a távközlés, az áram, a víz, a gáz és az egyéb energiaszolgáltató tevékenység. Ezeknél a szolgáltatóknál csak úgy gyakorolható sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Leegyszerűsítve a kérdést, gondoljunk bele, hogy pl. egy több napos vízkimaradás ténylegesen veszélyeztetné a lakosság jóllétét, ezzel szemben egy néhány órán át tartó leállás még nem okozna akkora gondokat, amiért ne lehetne a sztrájkot megtartani. Fontos megjegyezni azt is, hogy egy nem alapvető szolgáltatás, pl. a személyszállítás is azzá válhat egy hosszabb sztrájk esetén.

A Kúria 1/2013. KMK véleményében kifejtettek szerint a Sztrájk törvényben használt „különösen” kifejezés arra utal, hogy a törvényszövegben lévő – a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatókat meghatározó – felsorolás csupán példálózó jellegű.

A Sztrájk törvény 4. § (3) bekezdés akként rendelkezik, hogy a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja.¹³⁸ Ilyen törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot

¹³⁵ Kajtár, 2010b, 48. o.

¹³⁶ Gyulavári, 2014, 527. o.

¹³⁷ Bródy, 1999, 16. o.

¹³⁸ A személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény 39. §-a rendelkezik a még elégséges szolgáltatásról a közforgalmú közlekedésben. A postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény 34. § (3) bekezdése tartalmazza, hogy sztrájk esetén mely szolgáltatások biztosítása tartozik a még elégséges szolgáltatások körébe.

megelőző egyeztetési eljárás során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni. Utóbbi esetben a sztrájk csak a megállapodás megkötése, annak meghíúsulása esetén pedig akkor tartható meg, ha a felek bármelyikének kérelmére a munkaügyi perben eljáró bíróság jogerős határozattal állapította meg a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

Az 1/2013. KMK véleményben leírtak alapján amennyiben a kérelmező kérelme a sztrájk megtarthatósága érdekében a még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítására irányul, előkérdésként nem vizsgálandó a tervezett sztrájk jogszerűsége, illetve jogellenessége kivéve, ha van erre irányuló kérelem. Tekintettel arra, hogy a törvényszöveg elsősorban a megállapodásról rendelkezik, a Kúria véleménye szerint a felek abban az esetben járnak el a törvény céljának megfelelően, ha kellően felkészülten, tehát érdemben és szakmailag komolyan alátámasztott ajánlatokkal egyeztetnek. A még elégséges szolgáltatásról való egyeztetés nem irányulhat a sztrájk célját ellehetetlenítő ajánlat tételével.

A magyar bírói gyakorlat¹³⁹ szerint az eljáró bíróság a felek által tett ajánlatok vizsgálatával és az egyik fél által tett végső ajánlat elfogadásáról rendelkező határozat meghozatalával tud dönteni. Fontos azt is megemlíteni, hogy a kollektív szerződés a sztrájktörvénnyel ellentétesen nem írhatja elő, hogy a sztrájk jogszerűen csak a még elégséges szolgáltatás mértékében való megállapodás esetén tartható.¹⁴⁰

Nemzetközi szinten a CFA jogosult az egyesülési szabadsággal kapcsolatos panaszok kivizsgálására. A panasz benyújtására a kormányok, a munkáltatói és munkavállalói érdekvéviselői szervek jogosultak akár anélkül is, hogy kimerítenék a bírósági szintet. Az ILO 87. számú, az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*) szóló egyezménye olyan kiemelkedő jelentőséggel bír, hogy a CFA akkor is jogosult eljárni, ha valamelyik tagállam nem ratifikálta az egyezményt. Az ILO iránymutatását figyelembe véve a lakosságot alapvetően érintő tevékenység körébe tartozik minden olyan tevékenység, amely nélkül az élet, a biztonság vagy az egészség veszélybe kerülne.¹⁴¹

A CFA esetjogát áttekintve¹⁴² az alábbi szolgáltatások minősülnek alapvetőnek:

- kórházi szektor,
- áramszolgáltatás,
- vízellátás,
- telefon,
- rendőrség és fegyveres erők,
- tűzoltóság,
- magán- vagy állami börtön,
- iskoláskorúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása,

139 EBH2013. M.10.

140 EBH2008. 1814.

141 Zemplényi, 2010, 64–65. o.

142 A felsorolások Krajtár Edit PhD-értekezésének 50–51. oldalán található.

– légi közlekedés.

A CFA esetjoga alapján az alábbi szolgáltatások nem tartoznak a szigorúan vett alapvetőnek minősülő szolgáltatások körébe:

- rádió és telefon,
- üzemanyagszektor,
- kikötők,
- bank,
- a jövedéki adó és az adó beszedésével kapcsolatos számítástechnikai szolgáltatások,
- nagyáruházak és vidámparkok,
- fém- és bányászati szektor,
- általánosságban a közlekedés,
- pilóták,
- üzemanyagelőállítás, szállítás és elosztás,
- vasúti szolgáltatás,
- nagyvárosi közlekedés,
- posta,
- hulladékiszállítás,
- hűtővállalatok,
- hotelszolgáltatások,
- építőipar,
- autógyártás,
- mezőgazdasági tevékenységek,
- élelmiszer-ellátás és -elosztás,
- pénzverde,
- kormányzati nyomda,
- állami alkohol-, só- és dohánymonopóliumok,
- oktatás és
- ásványvizes palackozás.

A CFA egy konkrét ügyben¹⁴³ rámutatott arra, hogy egy 1200 munkavállalót foglalkoztató papírgyár sztrájkja nem függeszthető fel arra a munkaügyi vitákat szabályozó román törvényre hivatkozva, amely a Legfelsőbb Bíróság számára lehetővé tette a munkáltató kérelmére a sztrájk akár 90 napos felfüggesztését, amennyiben az nagymértékben fontos nemzetgazdasági vagy humanitárius érdeket veszélyeztet. A Bizottság szerint a papírgyár leállása nem okoz olyan akut nemzeti krízishelyzetet, amely miatt a sztrájk felfüggesztésére kerülhetne sor.¹⁴⁴

143 306th Report, Case No. 1891, para. 571.

144 Kajtár, 2010a, 66. o.

Az alapvető szolgáltatások szektorában történő sztrájk szabályozás problémájával az Európa Tanács esetjogában is találkozunk. A korlátozásra ezeken a területeken a közérdek, a nemzetbiztonság, a nemzeti egészségvédelem sérelmének közvetlen veszélye esetén van mód.¹⁴⁵

A sztrájkjog gyakorlása a közszükségletet ellátó munkáltatóknál két alanyi kört is érint. Beszélhetünk egyrészt a munkáltató-munkavállaló relációról – mint horizontális – és a munkáltató és a lakosság közötti – mint vertikális – vonalról.¹⁴⁶ Az utóbbi viszonyrendszer indokolja a szigorúbb szabályozást, tekintettel arra, hogy a munkajogi szereplők egymás közötti viszonya kibővül az állampolgárok alapjogi érintettségével és az állam ezzel kapcsolatos felelősségével.¹⁴⁷ A sztrájkjog gyakorlása és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés közötti érdekkonfliktus esetében a sztrájkjog korlátozása tulajdonképpen a lakosság alapjogainak a minél magasabb szinten történő garantálása érdekében történik, hiszen az alapvető szolgáltatásokat nyújtó munkáltatónál bekövetkező sztrájk képes a társadalom nagy részénél alapjogsérelmet okozni.¹⁴⁸

4.4.2. A még elégséges szolgáltatás fogalma az egyes vizsgált államokban Németország

A német jog egyáltalán nem használja a „még elégséges szolgáltatás” fogalmát, ugyanakkor a sztrájk nem sértheti meg más állampolgárok alapvető jogait és a közérdeket, pl. a kórházban az orvosokat megilleti a sztrájkjog, de a betegek jogai védve vannak az Alaptörvény (*Grundgesetz*) 2. § (2) bekezdése által.

Volt olyan eset, amelynek során az orvosok ellátták ugyan a feladataikat, de az általuk elrendelt intézkedéseket a betegek vonatkozásában nem dokumentálták, így a kórház nem tudott számlát kiállítani a magánszemélyek, valamint az egészségbiztosító részére. Egy másik esetben az orvosok ellátták a pácienseket, de – a sürgős ellátást igénylő betegek kivételével – újakat nem fogadtak. Mivel az orvosok sztrájkja tipikusan egy-egy kórházhoz kapcsolódik, így a betegeknek mindig volt lehetősége arra, hogy másik egészségügyi intézményben lássák el őket. A repülőtéri dolgozók sztrájkját illetően előfordult olyan eset, hogy a biztonsági átvilágítást végző munkavállalók szüntették be a munkát, s így az egész repülőtér működése megállt. Ugyanakkor ezekben az esetekben is vannak olyan repülőgépek, amelyeknek fel- és leszállását biztosítani kell, így például a valamely állam kormányzatának képviselőit szállítókat.¹⁴⁹

Németországban az a gyakorlat alakult ki, hogy a bejelentett munkabeszünetés előtt alapodnak meg a felek a legszükségesebb szolgáltatások biztosításáról,¹⁵⁰ azaz a minimum-

145 Kajtár, 2011, 81. o.

146 Zemplényi, 2010, 11–15. o.

147 Ajtay-Horváth, 2017, 7. o.

148 Zemplényi, 2010, 52. o.

149 Däubler, 2015, 50. o.

150 Zemplényi, 2010, 32. o.

szolgáltatások meghatározása – a speciális szabályok mellőzésével – teljes egészében a jelentősebb szakszervezetek önszabályozási kompetenciájába tartozik.¹⁵¹

Ausztria

Ausztriában az alapvető szolgáltatások köre nincs meghatározva, azonban e szektorokban is megengedett a sztrájk, feltéve, hogy a szolgáltatás minimumszinten biztosítva van. Ezekben az esetekben a sztrájk jogszerűségét az általános törvényi normáknak megfelelően kell meghatározni.¹⁵² Érdekes, hogy Ausztriában olyannyira nincs szabályozva a sztrájk jogintézménye, hogy sem a szövetségi alkotmány (*Bundes-Verfassungsgesetz*),¹⁵³ sem más törvények nem rendelkeznek arról, hogy kik és milyen feltételekkel szüntethetik be a munkát,¹⁵⁴ ráadásul az országban gyakorlatilag az Osztrák Szakszervezeti Konföderáció (*Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB*) az egyetlen olyan szakszervezet, amely kollektív tárgyalásokat folytat. Az ÖGB tárgyal az Osztrák Munkáskamarán, a munkavállalók érdekképviselői csoportján belül, illetve részt vesz a másik oldalon, a Szövetségi Gazdasági Kamara, a munkáltatók érdekképviselői csoportjának tárgyalásain is. A kollektív szerződéseket az adott témában érdekelt tárgyalópartner köti meg, amely az adott ágazat valamennyi munkavállalójára vonatkozik, azaz kvázi általános hatállyal rendelkezik az érintett jogalanyok vonatkozásában. A munka törvénykönyve előírja, hogy a munkáltatónál érvényesen alkalmazandó kollektív szerződés hatálya valamennyi munkavállalóra kiterjed. A tárgyalási rendszer stabilitása érdekében szinte valamennyi kollektív szerződés tartalmazza a „sztrájk tilalma” klauzulát. Amennyiben sztrájkot a kollektív szerződésben foglalt valamely kérdés kapcsán kezdeményeznek a munkavállalók, az a béke fenntartásának megsértését jelentené, így a szerződésben kizárják a sztrájk lehetőségét ezekben a kérdésekben. A törvényi szabályozatlanság, kiegyensúlyozott kollektív tárgyalási rendszer, a szociális partnerség elve és az *ultima ratio* révén nem is túl gyakori a sztrájk Ausztriában.¹⁵⁵

Franciaország

A francia Alkotmánytanács 1979. július 25-én kelt, 79-105DC számú állásfoglalásában fejtette ki először az alkotmányos jelentőséggel bíró „még elégséges szolgáltatás” elvét a közszolgálat-

151 Treu, 1994, 464. o.

152 Büttgen, 2018, 7. o.

153 Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Verfassungsgesetz Bundes-Verfassungsgesetz. Ld.: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>.

154 Zemplényi, 2010, 32. o.

155 Büttgen, 2018, 8. o.

tásokra vonatkozóan.¹⁵⁶ 2007. augusztus 16-án az Alkotmánytanács újabb döntésében vizsgálta a közszolgálat folytonosságához fűződő alapvető érdek és a sztrájkhoz való jog egymáshoz való viszonyát.¹⁵⁷ Ennek alapján többé-kevésbé elmondható, hogy a még elégséges szolgáltatás biztosításának megkövetelése a gyakorlatban a sztrájkjog korlátozásának mértékével esik egybe, ugyanakkor szükséges rögzíteni, hogy a francia joggyakorlat szerint a korlátozás ténylegesen csak addig minősül jogszerűnek, indokoltnak és arányosnak, ameddig valóban a szükséges közszolgáltatások zavartalan igénybevételét hivatott garantálni.

Érdekességképpen kiemeljük, hogy a közoktatási törvény L133-2 és -12 cikke értelmében¹⁵⁸ amennyiben a munka törvénykönyvének L2512-2 cikke szerinti sztrájkfigyelmeztetést benyújtották, a gyermekek rendkívüli felügyeletének biztosítása érdekében minden (magán)óvodában nevelőtevékenységet vagy (magán)fenntartású általános iskolában tanári tevékenységet ellátó személy legalább 48 órával (ebből legalább egy munkanappal) a sztrájk tervezett megkezdése előtt köteles értesíteni az intézmény igazgatóját. Az igazgató haladéktalanul értesíti az oktatási intézmény vezetőségét a sztrájkfigyelmeztetéssel érintett munkatársak számáról. Amennyiben a sztrájkra lépő nevelők és tanárok száma eléri az átlagos tanári létszám 25%-át, az állam kompenzációs díjat biztosít az érintett intézmény számára, amennyiben gondoskodik a gyermekek rendkívüli felügyeletéről.

A rendkívüli felügyelet ugyanakkor nem minősül szorosan vett oktatási tevékenységnek, ezért különösen érdekes, hogy a francia jogalkotó ezzel a megoldással kívánja biztosítani az iskolákat kötelező még elégséges szolgáltatás teljesítését. A francia szenátus előtt a törvény *rapporteur*-je erre az aspektusra annak idején ki is tért, kifejezetten állást foglalva amellet, hogy a törvény ezzel a megoldással valójában egyáltalán nem biztosít még elégséges szolgáltatást a közoktatási szektorban,¹⁵⁹ hiszen egy iskola feladatának a nevelés-oktatást tekintjük, nem pedig a gyermekmegőrző szolgáltatást.

A még elégséges szolgáltatások egy másik kiemelt területe Franciaország tekintetében a közlekedés. A szakágazat kódexe¹⁶⁰ több ponton foglalkozik a sztrájkjog gyakorlásával. Eszerint a munka törvénykönyvének közszolgálatra vonatkozó részében foglaltakkal összhangban a munkáltató és a szakszervezetek keretmegállapodást írhatnak alá a konfliktusok elkerülé-

156 Az eredeti döntés a rádió-televízió közszolgáltatás folytonosságáról szólt. Ld. a hivatkozást az alábbi referátumban: <https://tinyurl.hu/kUwU/> (Saisine du Conseil constitutionnel en date du 25 juillet 2008 présentée par au moins soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2008-569 DC).

157 Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 (<https://tinyurl.hu/kUwU/>).

158 Code de l'éducation – Version consolidée au 30 janvier 2020 (<https://tinyurl.hu/y3t8/>).

159 Ld. Saisine du Conseil constitutionnel en date du 25 juillet 2008 présentée par au moins soixante sénateurs, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, et visée dans la décision n° 2008-569 DC – I/A. pont [<https://tinyurl.hu/kUwU/>].

160 Code des transports – Version consolidée au 1 janvier 2020 (<https://tinyurl.hu/bVGB/>).

sének, illetőleg a szociális párbeszéd elősegítésének érdekében.¹⁶¹ Ezen keretmegállapodásban rögzíthető, hogy sztrájkra csak azt követően kerülhessen sor, hogy a sztrájkot meghirdetni kívánó szakszervezet és a munkáltató tárgyalta egymással a munkabeszüntetés okairól és elkerülésének lehetséges módjáról.¹⁶² Vannak olyan közlekedési vállalatok, ahol nincs lehetőség keretmegállapodás megkötésére, ilyenkor ágazati megállapodásokban lehetséges egységes jelleggel szabályozni a kérdéseket – amennyiben azonban mégis sor kerül keretmegállapodás megkötésére az ágazati szerződésen felül, úgy a *lex specialis* elv alapján előbbi megelőzi hierarchiában az utóbbit.¹⁶³ A közlekedési törvény rögzíti, hogy amennyiben bármelyik szabályozás létezik egy adott munkáltatónál, azt rendszeresen szükséges felülvizsgálni.¹⁶⁴

A közlekedésen belül speciális ágazatként jelenik meg a légi közlekedés a francia szabályozásban – a szektor dolgozóira nagyon hasonló szabályok vonatkoznak, mint amivel a közoktatásban találkoztunk. A munkáltató a szakszervezet tárgyalási kezdeményezésétől számított legkésőbb három napos időtartamon belül köteles összehívni egy tanácskozást a fenti tárgyban, a sztrájkra vonatkozó szándéknyilatkozat munkáltató felé történt közlésétől¹⁶⁵ számítva nyolc nap áll rendelkezésre a tárgyalás lefolytatására.¹⁶⁶ A munkavállaló itt is legalább 48 órával a munkabeszüntetés kezdete előtt köteles értesíteni munkáltatóját. Amennyiben viszont egy légi közlekedésben foglalkoztatott munkavállaló mégis úgy dönt, hogy lemond a sztrájk gyakorlásának jogáról, akkor legkésőbb 24 órával a meghirdetett sztrájk kezdete előtt ezt szintén közölnie kell a szervezeti egység vezetőjével. Ettől el lehet tekinteni, ha a sztrájkra egyébként nem kerül sor, vagy ha a szolgálat megkezdése a meghirdetett sztrájk végét követő időpontra esik.¹⁶⁷ Hasonló szabály alkalmazandó akkor is, ha szeretné a munkavállaló a sztrájk fennállása alatt mégis felvenni a munkát – ekkor is 24 órával a munkavégzés megkezdését megelőzően tájékoztatni kell erről a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Természetesen fegyelmi eljárás kezdeményezhető azon munkavállalóval szemben, aki egyáltalán nem vagy nem időben tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját a tervezett sztrájkba lépésről vagy a sztrájk felfüggesztéséről.¹⁶⁸

A jogalkotó azért követeli meg a fentiekre való tájékoztatást, mert ezen információk ismeretében a légi utasok megfelelő hatékonysággal értesíthetők a várható közlekedési fenna-

161 A keretmegállapodás vagy ágazati megállapodás tartalmazza a szakszervezet és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó előírásokat, a különböző határidőket, az előzetes egyeztetés feltételeit, az egyeztetésen elhangzottak jegyzőkönyvezésére vonatkozó előírásokat, illetve a munkavállalók tájékoztatásának formáját.

162 Code des transports, L1324-2. A francia jog előírja, hogy amennyiben egy reprezentatív szakszervezet benyújtott a munkáltató felé sztrájkfigyelmeztetést, akkor ezt az egyeztetési periódus alatt nem ismételheti meg. (L1324-6. cikk).

163 Code des transports, L1324-3.

164 Code des transports, L1324-4.

165 A közlekedési törvény szerint (R1324-2. cikk) a közlést vagy a felettes szervnek/vezetőségnek történő személyes átadással szükséges biztosítani, vagy egyéb olyan módon, amely kizárja a közlés időpontjának vitathatóságát.

166 Code des transports, Article L1114-2.

167 Code des transports, Article L1114-3. (2) számozatlan bekezdés.

168 Code des transports, Article L1114-4.

adásokról. Mivel ezek szenzitív adatnak minősülnek, amennyiben bármely munkavállaló sztrájkmagatartással kapcsolatos adatát az adatkezelő kiszolgáltatja harmadik személy részére, úgy utóbbi egy év elzárással és 15 000 eurós pénzbüntetéssel sújtható.¹⁶⁹

Olaszország

Olaszországban az 1990. évi 146. törvény kötelezi a sztrájkjogukat gyakorló munkavállalókat azon minimális szolgáltatások biztosítására, amelynek valamely, az Alkotmány (*Costituzione della Repubblica Italiana*) által garantált jog gyakorlásával függnek össze. Az alkotmányjog álláspontja szerint a törvény 1. §-ában található felsorolás – az élet, az egészség, a szabadság, a szabad mozgás, a társadalombiztosítás szolgáltatásainak igénybevétele, az egészségügyi ellátás, a kommunikáció szabadsága, valamint az oktatáshoz való jog – taxatívnak tekinthető.

A szolgáltatás biztosítása szempontjából nincs különbség aközött, hogy az magán- vagy közjellegetű. Ugyanakkor ennek a feladatnak a kivitelezését és a felelősséget a jogalkotó az érdekképviseleti szervek és a közszolgáltatást biztosító közigazgatási szerv között megkötendő egyezményekre és szerződésekre telepítette,¹⁷⁰ tekintettel arra, hogy Olaszországban a kollektív megállapodások hálózata alakult ki. A jogalkotó szándéka szerint a törvény egyensúlyt teremtett a sztrájkhoz való jog és a közszolgáltatások folyamatossága között azáltal, hogy – anélkül, hogy bizonyos csoportokat megfosztana a sztrájkhoz való jogtól – a sztrájkjog gyakorlása közben is biztosítva legyen az alapvető szolgáltatások minimális mértéke.¹⁷¹

Olaszországban az elégséges szolgáltatásról való megállapodásnak kötelező eleme a minimumszolgáltatás mértéke – amely az 1990. évi 146. törvény 2. cikk (3) bekezdés alapján nem haladhatja meg a szolgáltatás 50%-át, illetve nem érintheti az általában foglalkoztatott munkavállalók több mint 30%-át –, valamint a lehülési idő alatti tárgyalás szabályozása. A tárgyalási kötelezettség mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalra vonatkozik, ám nem jelent egyben megállapodási kötelezettséget is.

Amíg a felek között nem történik megállapodás a minimumszolgáltatás mértékére vonatkozóan, addig az ún. önszabályozó (belső) szakszervezeti kódexek rendelkezéseit kell alkalmazni, amelyeket a törvény előírása alapján az egyes szektorokra alakítottak ki.¹⁷² Ezek az önszabályozó kódexek komoly jelentőséggel bírnak, a szakszervezetek már a sztrájk meghirdetése előtt elkészítik a tervet, amely többek között tartalmazza az alapvető szolgáltatások mértékét. A tervet a szakszervezet megvitatja mind a saját szerveivel, mind a fogyasztók képviselőivel. Amennyiben a fogyasztói képviselői oldallal nem születik egyetértés a tervvel kapcsolatban, a szakszervezet azt kiegészíti olyan részletes információkkal, amelyek a fogyasztók tájékoztatásához kötődnek

169 Code des transports, Article L1114-3. (6) számozatlan bekezdés és Code pénal Article 226-13 (<https://tinyurl.com/hu/fUcb/>).

170 Egresi, 2013, 199. o.

171 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

172 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

mind a sztrájkot megelőző tájékoztatás, mind a sztrájk során fennálló tájékoztatás terén.¹⁷³ A fogyasztók szabályozásba történő bevonása a törvény 2000-es módosítása óta kötelező. Maguk a fogyasztói egyesületek is kérhetik, hogy a 9 tagból álló Garancia Bizottság (*Commissione di Garanzia*, a továbbiakban: Bizottság) elemezze a felek magatartását, valamint törvény adta lehetőségük van csoportos kereset (*class action*) indítására is akár a szolgáltatók, akár a szakszervezetek ellen. A gyakorlatban azonban az egyesületek igen ritkán élnek ezekkel a lehetőségekkel.¹⁷⁴

A Bizottság – amelynek fő feladata az 1990. évi 146. törvény végrehajtásának biztosítása oly módon, hogy felmérje a sztrájkhoz való jog gyakorlása és az alkotmányosan védett, a törvény 1. cikk (1) bekezdésében foglalt jogok gyakorlásának összeegyeztethetőségét – kiértékeli az önszabályozó kódexeket, továbbá a munkáltató és a szakszervezetek között létrejött megállapodásokat. Amennyiben a testület álláspontja szerint ezek nem védik kellően a felhasználók érdekeit, javaslatot dolgoz ki a felek számára. Ha a szociális partnerek ezt a javaslatot nem fogadják el, de továbbra sem kötnek elfogadható tartalmú megállapodást, a Bizottság ideiglenesen meghatározza a minimumszolgáltatás mértékét, amelyet a felek kötelesek alkalmazni a megfelelő megállapodás megkötéséig.¹⁷⁵

Ha a minimumszolgáltatás mértékében a szakszervezetek miatt nem történik megállapodás, a Bizottság jogosult titkos szavazás elrendelésére. Emellett a Bizottságnak a sztrájkot jeleznie kell a megfelelő szervek – helyi sztrájk esetén a *prefect*, országos sztrájk esetén a minisztertanács – felé, annak érdekében, hogy azok felhívhassák a feleket a sztrájktól való tartózkodásra, amely utasítás megszegése pénzbírságot von maga után.¹⁷⁶

Amennyiben az elégséges szolgáltatás mértéke tekintetében vita merül fel a munkáltató és a szakszervezet között, a Garancia Bizottságnak kell megállapítania, hogy a vita tárgyát képező szolgáltatás mértéke megfelelő-e az adott közszolgáltatási szektor követelményeirez képest.¹⁷⁷ A Bizottság határozatai megtámadhatók a Munkaügyi Bíróság előtt.¹⁷⁸

Tekintettel arra, hogy Olaszországban a közvetítésnek nincsenek tradíciói, a Garancia Bizottság nem rendelkezik mediációs jogkörrel,¹⁷⁹ azonban a felek kérésére elláthat arbitrációs feladatokat a minimumszolgáltatás mértékében történő megállapodás kapcsán.¹⁸⁰

Szlovákia

Szlovákiában az elégséges szolgáltatások körébe tartoznak azok, amelyek elmaradása vagy korlátozása a munkavállalók vagy más személyek életét vagy egészségét veszélyeztetné,

173 Berke és Kiss, 2009, 32. o.

174 Kajtár, 2010b, 49. o.

175 Berke és Kiss, 2009, 32. o.

176 Kajtár, 2010b, 49. o.

177 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

178 Clauwaert és Warneck, 2009, 102. o.

179 Kajtár, 2010b, 46. o.

180 Kajtár, 2010b, 49. o.

illetve a munkavégzéshez szükséges berendezések, eszközök és felszerelések károsodását eredményezné.¹⁸¹ A szlovák szabályozásban nincs meghatározva, mi számít elégséges szolgáltatásnak, de vannak bizonyos követelmények, melyeknek a sztrájk során is meg kell felelni (pl. egészségügyi felszerelések megfelelő használata, károsodástól megóvása).¹⁸² A szakszervezet legalább két munkanappal a sztrájk kezdete előtt tájékoztatja a munkavállalót minden lényeges információról, hogy ő ennek ismeretében tudja a munkavégzést megszervezni a létfontosságú tevékenységek és szolgáltatások fenntartása érdekében a sztrájk alatt is.¹⁸³

Csehország

A cseh szabályozásban nincs meghatározva, mi számít elégséges szolgáltatásnak, de vannak bizonyos követelmények, melyeknek a sztrájk során is meg kell felelni (pl. egészségügyi felszerelések megfelelő használata, károsodástól megóvása).¹⁸⁴ A szakszervezet legalább két munkanappal a sztrájk kezdete előtt tájékoztatja a munkavállalót minden lényeges információról, hogy ő ennek ismeretében tudja a munkavégzést megszervezni a létfontosságú tevékenységek és szolgáltatások fenntartása érdekében a sztrájk alatt is.¹⁸⁵

Lengyelország

A lengyel jogban csupán egy általános definíciót találunk az alapvető szolgáltatásokra, maga a CLDRA pedig nem sorolja fel, hogy mik a vonatkozó szolgáltatások. Egyes vélemények szerint mindez jogbizonytalanságot szül, míg mások előtérbe helyezik az ILO irányító testülete egyesülési szabadsággal foglalkozó bizottságának a témában aktuális véleményeit.¹⁸⁶

A lengyel Alkotmány¹⁸⁷ (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*)¹⁸⁸ 59. cikk (3) bekezdése szerint „[a] szakszervezeteknek jogukban áll a munkavállalók sztrájkját vagy más tiltakozását megszervezni a törvényben meghatározott keretek között. A közérdek védelme érdekében törvény korlátozhatja vagy megtilthatja a sztrájk egyes formáit a munkavállalók speciális csoportjára nézve vagy speciális területeken.”

Az Alkotmány 59. cikk (4) bekezdése kimondja, hogy „[a] szakszervezetekben és a munkavállalói szervezetekben az egyesülési szabadság hatálya csak olyan törvényi korlátozásoknak vethető alá, amelyek megfelelnek azoknak a nemzetközi megállapodásoknak, amelyeknek a Lengyel Köztársaság részese”.

181 Liakopoulou, 2019, 6. o.

182 1991. évi II. törvény, 19. §.

183 1991. évi II. törvény, 17. §.

184 1991. évi II. törvény, 19. §.

185 1991. évi II. törvény, 17. §.

186 Balanescu, 2018, 8. o.

187 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

188 Ld. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>.

A CLDRA nem nyújt alternatív eszközöket azon munkavállalók részére, akik számára nem garantálták az egyesülési jogot és/vagy a kollektív alkuhoz való jogot.¹⁸⁹ Lengyelországban csak és kizárólag a bíróságoknak van joga arra, hogy egy adott sztrájkot jogellenesnek minősítsenek. A CLDRA szerint nincs olyan eljárás, mint a sztrájkeltiltás vagy az ideiglenes intézkedésről való rendelkezés.¹⁹⁰

A Munka törvénykönyvéről szóló 1974. június 26-ai törvény¹⁹¹ 239. cikk (3) bekezdése alapján nem köthető meg a kollektív szerződés a köztisztviselőkre, az állami és az önkormányzati hivatalnokokra, valamint a bírákra, ülnökökre és ügyészekre vonatkozóan.

A *Solidarność* országos szakszervezet a lengyel Alkotmánybírósághoz (*Trybunał Konstytucyjny*) fordult annak megállapítása végett, hogy ez a tilalom az Alkotmány 59. § (2) és (4) bekezdésébe, az ILO-nak a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről, és foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló 151. számú egyezmény 1. és 7. cikkébe, az ILO-nak a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú egyezmény 4. cikkébe, az Emberi Jogok Európai Egyezménye¹⁹² 11. cikkébe, valamint az Európai Szociális Charta 6. cikk (2) bekezdésébe ütközik.

Az Alkotmány 59. cikk (2) bekezdése alapján a szakszervezeteknek, a munkáltatóknak és azok szervezeteinek joguk van tárgyalásokat folytatni. A tárgyalások különösen a kollektív viták megoldására, valamint a kollektív munkaszerződések és egyéb megállapodások megkötésére vonatkoznak. Az 59. cikk (4) bekezdése pedig kimondja, hogy „[a] szakszervezetekben és a munkavállalói szervezetekben az egyesülési szabadság hatálya csak olyan törvényi korlátozásoknak vethető alá, amelyek megfelelnek azoknak a nemzetközi megállapodásoknak, amelyeknek a Lengyel Köztársaság részese”.

Az Alkotmánybíróság K 5/15. sz. ítéletében¹⁹³ nem találta alkotmányellenesnek a korlátozást, tekintettel arra, hogy a szakszervezetek kollektív szerződés megkötéséhez való joga nem abszolút jellegű jog, ebből kifolyólag – Alkotmányban előírt esetekben – korlátozható.

Románia

A román alkotmány (*Constituția României*) 43. § (2) bekezdése a lényeges szolgáltatások biztosításának feltételével engedélyezi a sztrájkot.

Az egészségügy, telekommunikáció, vasúti szállítás, közszállítás, illetve a gáz-, áram-, fűtés- és vízellátást biztosító vállalkozások esetében megengedett a sztrájk, azzal a feltétellel, hogy a szolgáltatások a normális működés egyharmad arányában biztosítva legyenek. Az országos energetikai rendszert működtető vállalkozások alkalmazottai, a nukleáris ágazat és

189 Świątkowski, 2018, 70. o.

190 Balanescu, 2018, 10. o.

191 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

192 Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt egyezmény.

193 Varsó, 2015. november 17.

az állandó jelleggel üzemelő állami vállalatok alkalmazottai csak olyan esetben hirdethetnek meg sztrájkot, ha ezek tevékenysége legalább egyharmad arányban folytatódik a normálshoz képest, hogy ne veszélyeztessen emberi életet és egészséget, illetve hogy a biztonsági felszerelések működése biztosítva legyen.

5. Összefoglalás

A fent kifejtetteket röviden összegezve elmondható, hogy a jelen kötetben vizsgált országok eltérő megoldásokat alkalmaznak a sztrájkot megelőző eljárások tekintetében, a leglényegesebb különbség ezek között a sztrájk előtti egyeztetési eljárásra vonatkozó szabályokban található. Ugyanis míg az államok többsége – így Franciaország, Olaszország, Lengyelország és Románia – előír bizonyos szintű egyeztetést a munkáltatók és a munkavállalók között, addig pl. Németországban mindez csak ajánlás. A németországi megengedő szemlélet ellenkezőjét tapasztaljuk Csehországban és Szlovákiában, ahol az egyeztetést mediátor közreműködésével, szigorú szabályok szerint kell lefolytatni.

A munkáltatók sztrájkáról való értesítése többnyire minden államban megjelenik, viszont Franciaország az egyetlen a vizsgált országok közül, ahol lehetőség van arra, hogy már a figyelmeztetés után, a lehúlési idő alatt megkezdődhessen a sztrájk, így a tárgyalási szakaszban itt gyakorlatilag nincs jelentős súlya.

A sztrájk korlátozása és tilalma kapcsán elmondható, hogy az általunk elemzett országok mindegyike megfogalmaz valamilyen korlátozást, illetve tilalmat. Az államok többsége valamilyen formában rendelkezik a békekötelem intézményéről, amely szintén a sztrájk egy korlátja jelenti, csakúgy, mint az arányosság elve, amely ugyancsak megtalálható a legtöbb vizsgált ország sztrájk szabályozásában.

A még elégséges szolgáltatások tekintetében – amint azt az egyes országok elemzésénél láttuk – az államok nem határozzák meg pontosan a még elégséges szolgáltatás fogalmát, csupán általános jelleggel fogalmazzák meg az ehhez kapcsolódó elvárásaikat.

Irodalomjegyzék

- AJTAY-HORVÁTH, V. (2017) 'Quo vadis sztrájkjog? Gondolatok a még elégséges szolgáltatásról', *De Iurisprudentia et iure publico. Jog- és politikatudományi folyóirat*, 7(2), 1–30. o.
- BALANESCU, D. (2018) *The right to strike in the public sector, Poland*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/ixoSsxo>
- BALANESCU, D. (2019a) *The right to strike in the public sector, Czech Republic*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/9xok3bM>

- BALANESCU, D. (2019b) *The right to strike in the public sector, Romania*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/1xoK7PX>
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) 'A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 29–72. o.
- BRÓDY, J. (1999) *A sztrájk jog nemzetközi és magyar aspektusai*. Acta Universitatis Szegediensis de Attila József nominatae. Szeged József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar.
- BRÓDY, J. (2000) 'A jogszerű sztrájk kritériumainak nemzetközi és magyar standardjai.' *Jogtudományi Közlöny*, 55(11), 439–447. o.
- BÜTTGEN, N. (2018) *The right to strike in the public sector, Austria*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/AxoLFF8>
- BÜTTGEN, N. (2019) *The right to strike in the public sector, Germany*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/yxOLZx1>
- Council of Europe, COE (2018) *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg.
- CURRAN, J., DYCKER, ST. DE, PRETELLI, I., SKALA, J., WESTERMARK, H.: The right to strike, E-Avis ISDC 2017-17. Elérhető: <https://www.isdc.ch/>
- CLAUWAERT, S., WARNECK, W. (2009) *Better defending and promoting trade union rights in the public sector. Part II: Country reports*. Report 108, Brussels: ETUI. 101. Elérhető: <https://cutt.ly/9xoL4O7>
- DÄUBLER, W. (2015): Industrial Actions in Germany – Realistic in an International Context? *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 4, Diciembre.
- DRINÓCZI, T. (szerk.) (2006) *Magyar alkotmányjog III. Alapvető jogok*. Budapest–Pécs: Dialóg Campus.
- EGRESI, K. (2013) *Az olasz alkotmány*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- ENGELS, A. (2008) *Verfassung und Arbeitskampfrecht. Verfassungsrechtliche Grenzen arbeitsrechtlicher Arbeitskampsjudikatur*. Berlin: Duncker & Humblot.
- GAGEL, A. (2019) *SGB II / SGB III – Grundsicherung und Arbeitsförderung (Kommentar)*. München: Verlag C. H. Beck oHG.
- GUEDES, G. (2018) *The right to strike in the public sector, Italy*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/kx6AuPX>
- GYULAVÁRI, T. (szerk.) (2014) *Munkajog*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- KAJTÁR, E. (2010a) 'Az ILO sztrájkgyakorlata', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(2), 49–80. o.
- KAJTÁR, E. (2010b) 'Az olasz és a magyar sztrájk szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(1), 33–58. o.
- KAJTÁR, E. (2011) *Magyar sztrájk jog a nemzetközi és európai szabályozás fényében*. PhD-értekezés. A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája.
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KOCH, U. (2019) *Arbeitsrecht von A-Z. dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*. München.

- LIAKOPOULOU, E. M. (2019) *The right to strike in the public sector, Slovak Republic*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/DxozezB>
- MARHOLD, F., FRIEDRICH, M. (2016) *Österreichisches Arbeitsrecht*. Verlag Österreich.
- MÉLYPATAKI, G. (2018) 'A közszolgálati sztrájkjog alapvonásai nemzetközi összehasonlításban', *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica*, 36(1), 126–143. o.
- MÉLYPATAKI, G. (2019) 'Civil service law and the right to strike in international context', *Jura – A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja*, 25(1), 367–377. o.
- MIKLÓS, GY. (2017) 'Az együttműködési kötelezettség megítélése a sztrájk előzetes bejelentése kapcsán – egy bírósági határozat apropóján', *Gazdaság és Jog*, 25(5), 20–23. o.
- NACSA, B. (2008) 'A kollektív érdekviták rendezésének munkajogi szabályozása. Vizsgálódás a nemzetközi munkajog elvei és szociális partnerek szabályozási elvei tükrében', *Acta Facultatis Politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae*, XLV, 199–234. o.
- NACSA, B. (2009) *A munkügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*. PhD-értekezés. Budapest.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- RÁCZ, Z. (2014) 'A munkaküzdelem helye és szerepe a kollektív munkajog rendszerében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis - Sectio Juridica et Politica*, 32(1), 461–470. o.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike Restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law E-Journal*, (1), 57–75. o.
- SZABÓ, I. SZ. (2016) 'Sztrájkjogi problémák.' *Magyar Munkajog*, 3(1), 45–63. o.
- TREU, T. (1994) 'Strikes in essential services in Italy: an extreme case of pluralistic regulation.' *Comparative Labor Law Journal*, 15(4), 461–487. o.
- UNTERSCHUTZ, J. (2014) 'Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 319–338. o.
- WAAS, B. (szerk.) (2014): *The right to strike. A comparative view*. Kluwer Law International. The Netherlands.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*. Brüsszel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
- ZEMPLÉNYI, A. (szerk.) (2010) *Sztrájkjogi projekt*. ÁJOB Projektfüzetek. Budapest: OBH.

VII. FEJEZET

A jogellenes sztrájk és jogkövetkezményei, a munkáltatót érintő korlátozások

KOVÁCS BÁLINT

1. A sztrájk jogellenességének alkotmányos eredete

A sztrájk szabályozása az idők során országonként eltérően fejlődött, amíg alapjogként elhelyezkedett, így pedig sajátosan alakult a jogellenes sztrájk fogalma is. Egyes államok alkotmányos szabályozásában korlátozásokkal együtt szerepel a sztrájk, mint alapjog, míg más államokban alkotmányos szinten meg sem jelenik, habár alapjogi léte mára már vitathatatlan. A jogellenes sztrájk fogalma az összehasonlító jogban is a sztrájk gyakorlásának tágabb vagy szűkebb teret engedő vonatkozó jogszabályok függvényében kerül értelmezésre. A különböző államok jogellenes sztrájkra vonatkozó jogszabályait, a fogalom minél pontosabb megértése érdekében fogjuk egymás mellé állítani.

A sztrájkhoz való jog, mint alapjog, már az egyes államok alkotmányaiban is korlátozóssal együtt került rögzítésre. Ilyen értelemben, a sztrájkhoz való jog alkotmányos szintű minimális szabályozásában találkozunk olyan korlátozásokkal is, amelyek a sztrájk jogának

Kovács Bálint
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: balint.kovacs@mfi.gov.hu

Kovács, B. (2021) 'A jogellenes sztrájk és jogkövetkezményei, a munkáltatót érintő korlátozások' in Szilágyi, J.E., Hreckska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 155–174. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_7

gyakorlását a jogalanyok szintjén szűkítik, vagy kizárnak egyes szakmákat a jog gyakorlásától. Ez már alapjogi szinten meghatározza a sztrájk további szabályozását, első körben a jogos gyakorlásának feltételeit. Olyan alkotmány is van, amelyben még csak közvetve sem kerül említésre a sztrájkhoz való jog, mint például az osztrák *Bundes-Verfassungsgesetz*, viszont elismeri a koalíciós szabadságot. Ilyen értelemben az osztrák joggal kapcsolatosan rögzítették a szakirodalomban, hogy a munkaharc jogának alkotmányos és törvényes korlátozása is hiányzik,¹ eszerint pedig „az osztrák munkajog a munkaharc szabadságának elvi alapján áll”.²

Az olasz alkotmány 1948-ból, a franciához és románhoz hasonlóan, egyszerűen megalapozza a sztrájkjogot, amelyet *az ezt szabályozó törvényeknek megfelelően* kell gyakorolni. Tehát a sztrájkhoz való jog nem abszolút jogként jelenik meg, ugyanis gyakorlását a törvényhozó jogszabályok által különböző korlátozásoknak vetheti alá. Olaszországban sztrájk szabályozására vonatkozó jogszabály csak 1990-ben került elfogadásra (146/1990. törvény),³ viszont ez is csak az alapvető közszolgáltatásokkal kapcsolatosan fektetett le szabályokat. Az alapvető közszolgáltatásokon túl, a sztrájkhoz való jogot inkább a joggyakorlat és a jogtudomány formálták ebben az államban. Ezzel szemben Franciaországban a sztrájkhoz való joggal kapcsolatos kérdések a jogtudósok, bíróságok és a szociális partnerek közötti alku kérdése maradt,⁴ amellett, hogy a munka törvénykönyve (*code du travail*) és a különböző szakterületek sajátosságainak megfelelő rendeletek is szabályozzák azt.⁵

A sztrájkjog alkotmányos szintű korlátozása megjelenik a cseh és a szlovák alkotmányokban, amelyekben a sztrájkhoz való jog törvény szerinti gyakorlásának előírása mellett meg van említve, hogy ez a jog nem illeti meg a bírakat, ügyészeket vagy a fegyveres erők, valamint a biztonsági testületek (erőszakszervezetek) tagjait. A cseh alkotmány ugyanakkor *expressis verbis* előírja, hogy az emberi életre és egészségre nézve alapvető fontosságú szakmákat gyakorló személyek esetében a sztrájk gyakorlásának joga törvény által korlátozható. Ugyanezen kategóriák esetében a szlovák alkotmány előírásai is a sztrájkjog tiltásának lehetőségét helyezik kilátásba.

Lengyelországban a sztrájkjog kimondottan a szakszervezetek számára van fenntartva, az alkotmány ugyanakkor előrejelzi az egyes munkavállalói kategóriák és az egyes szakterületek esetében a sztrájkjog jogszabálybeli tiltásának lehetőségét. A német alaptörvényben a munkaharc kifejezés jelenik meg,⁶ mint az egyesülési jog és a szakszervezeti tagsághoz való jog egyik karakterisztikája, amelyet nem szabad korlátozni, amennyiben a munka, illetve a gazdasági körülmények javítását célozzák. Ezenkívül Németországban nincs külön

1 Berke és Kiss, 2009, 47. o.

2 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

3 *Legge 146/1990, regolamento diritto di sciopero*, közzétéve a Hivatalos Közlöny (*Gazzetta Ufficiale*) 137. számában 1990. június 4-én.

4 Laulom és Lo Faro, 2014, 275. o.

5 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

6 Grundgesetz, 9. cikk.

szabályozása a sztrájkjognak, hanem a Német Szakszervezeti Szövetség alakuló kongresszusának határozata tartalmaz a sztrájkkal kapcsolatos általános elveket.⁷ Németországban és Lengyelországban már az alkotmányos szabályozásból kiindulva megmutatkozik az ún. vadsztrájk (angolul: *wildcat strike*) mint a jogellenes sztrájk egyik fajtája, amelyet a munkavállalók maguk, a szakszervezetük vezetőségének engedélye, támogatása és jóváhagyása nélkül indítanak. Ez nem jelenti azt, hogy nem lehetséges egy jogellenes sztrájk szakszervezet általi indítása, a két esetben viszont a felelősség más-más szereplőket terhel. Ezekkel szemben a magyar Alaptörvény a szakszervezetek, de általában véve a munkavállalók számára is fenntartja a jogot a munkabeszüntetésre (XVII. cikk).

A fentiekből láthatjuk, hogy a sztrájkhoz való jog egyéni jogként jelenik meg egyes jogrendszerekben, ami a munkavállalók számára a sztrájk megszervezésére és az abban történő részvételre való jogot biztosítja. Ezzel szemben vannak olyan jogrendszerek is, amelyekben a sztrájkhoz való jog kollektív alapjogként jelenik meg, amelyet a munkavállalók az egyesülési joggal egyetemben gyakorolhatnak csak, ugyanis ez alapvetően a szakszervezetek jogát képezi. Egyéb esetekben a sztrájk ugyancsak kollektíven gyakorolható jogként került szabályozásra, viszont lehetővé teszik ennek szakszervezeten kívüli gyakorlását is. Ilyenkor a munkavállalók az üzemben vagy az üzem egyik alegységében dolgozó összes munkavállalói létszámához képest meghatározott arányban is kezdeményezhetik a sztrájkot (pl. Románia esetében az alegységben dolgozók egynegyede, ld. 2.1. alfejezet). Lengyelországban is sajátos a sztrájkjog kollektív gyakorlásának a szabályozása ugyanis, amennyiben egy üzemben a munkások nem szerveződtek szakszervezetbe, de szeretnék gyakorolni sztrájkjogukat, a jogi keret megengedi egy másik szakszervezet felkérését a munkavállalók jogainak képviselésére.⁸

Alkotmányos szintről kiindulva láthatjuk, hogy a sztrájk jogellenességét kiváltó okok egy része már ezen a szinten is jelen van. Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában sem úgy jelenik meg a sztrájkjog, mint egy abszolút jog, hanem az „adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot” említi meg. Ezek a korlátozások messzire menő következményekkel járnak a sztrájkjog gyakorlásának tekintetében, amely államonként változik, amint azt a következőkben részletesebben bemutatjuk.

2. A sztrájk jogellenességének megállapítása

Az ILO szerint a sztrájk jogellenességének vagy jogszerűségének megállapításával semmi esetben sem a kormányt, hanem egy független testületet kell megbízni, amely mindkét fél bizalmának örvend.⁹

⁷ Prugberger és Nadas, 2015, 368. o.

⁸ Unterschütz, 2014, 324. o.

⁹ *Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth Edition, International Labour Office, Genf, 2006, 628. bek.*

Németországban, Ausztriában, Olaszországban és Franciaországban végérvényesen a sztrájk jogszerűségével kapcsolatosan a bíróság dönt. Olaszország kivételével, ahol rendes bíróságok járnak el, a többi állam esetében munkaügyi szakbíróságok járnak el, amelyek ítélkező tanácsai egy elnöklő hivatásos bíróból, továbbá a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és a szakszervezetek paritásos számú delegáltjaiból állnak.¹⁰

Magyarországon, mint sok másik államban, kizárólag jogi érdekekkel rendelkező személyek kérelmezhetik a sztrájk törvényességének, avagy jogellenességének megállapítását, melyről a bíróság a keresetben meghatározottak alapján, rövid – öt napos – határidőn belül dönt.¹¹ Csehországban, Romániában, Lengyelországban is a bíróság kizárólagos hatáskörébe tartozik a sztrájk jogellenességének megállapítása. Csehországban a munkáltató kereseti kérelmére a bíróság a sztrájk kezdete előtt határozatában jogellenesnek minősítheti a sztrájkot, abban az esetben, ha előre látható, hogy az jogsértő lenne.¹² Lengyelországban a jogszabály szerint nincs olyan eljárás, mint a sztrájk eltiltás vagy az ideiglenes intézkedésről való rendelkezés.¹³ Itt viszont a sztrájk jogellenességét csak egy kártérítési vagy büntetőjogi ügy esetében vizsgálhatja a bíróság, külön eljárás erre nem létezik.¹⁴ Szlovákiában a munkáltató, munkáltatói érdekvédelmi szervezet vagy az ügyészség kérelme alapján vizsgálhatja meg a bíróság a sztrájk jogszerűségét.¹⁵

Romániában a törvényszékek elé kerülnek a sztrájk jogszerűségét megkérdőjelező keresetek, amelyek az iktatástól számított két munkanapon belül kötelesek döntést hozni. A munkáltatónak a sztrájk megkezdése előtt, annak közeledtekor, de legkésőbb a sztrájk lefolyása alatt kell a bírósághoz fordulnia, ahhoz, hogy a sztrájk jogellenességét kimondhassák.¹⁶

Szlovákiában a munkáltató vagy az ügyész jogosult az illetékes helyi bírósághoz fordulni a sztrájk jogszerűségének megállapítása érdekében. A keresetnek nincs halasztó hatálya.¹⁷

Magyarországon is a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének kapcsán a bíróság határozhat, az Sztv. 5. § (1) bekezdése szerint jogi érdekekkel rendelkező személy kérelme alapján. Megemlítendő, hogy egy olyan esetben, amelyben a sztrájkfelhívásban nem szerepelt világosan, egyértelműen és határozottan, hogy mi a sztrájk célja, a bíróság megállapította, hogy nem hozhat érdemi döntést a sztrájk jogellenességéről, illetve jogszerűségéről.¹⁸ A bírósági gyakorlat szerint, amennyiben a munkavállalók követeléseai között akár egy is alátámasztja a munkavállalók jogszerű sztrájkját, az egész sztrájk jogszerű.¹⁹ A sztrájk jogellenességének megállapítása kizárólag az Sztv. 3. §-a alapján történhet meg, ugyanis ez

¹⁰ Prugberger és Nádas, 2015, 333. o.

¹¹ Prugberger és Nádas, 2015, 3. o.

¹² 1991. évi II. törvény, 21. §.

¹³ Balanescu, 2018, 10. o.

¹⁴ Unterschütz, 2014, 334. o.

¹⁵ Olšovská és Švec, 286. o.

¹⁶ Hurubä, 2019b, 6/16. o.

¹⁷ 1991. évi II. törvény, 21. §.

¹⁸ Kulisity, 2009, 77. o.

¹⁹ Kulisity, 2009, 78. o.

tartalmazza a jogellenes sztrájk eseteinek taxatív felsorolását.²⁰ A BH 1991. évi 255. számú eseti döntése szerint a sztrájk jogellenessége a törvény egyéb rendelkezései alapján nem bírálható el.²¹

3. Mi váltja ki a sztrájk jogellenességét?

Országonként változó, hogy melyek a sztrájk jogellenességét kiváltó okok. Általában véve a sztrájk jogszerűsége az indokoltságától, kiterjedésétől, illetve lefolytatásának módjától függ, valamint attól, hogy arányban áll a vele elérni kívánt célkitűzéssel.²² A nemzetközi jogi normák szerint a sztrájk jogszerű, amennyiben gazdasági és szociális céljai vannak, és nem kizárólag politikai indokokat szolgálnak.²³ Több állam is átültette ezt a szabályt. A békekötelem léte vagy hiánya is alapvető jelentőséggel bír a sztrájk jogszerűségének megítélésénél,²⁴ viszont ettől függetlenül lényeges annak *ultima ratio* eszközként való bevetése.²⁵ A legtöbb ország esetében a sztrájk céljától való eltérés is eredményezheti jogellenességének megállapítását. A célok elérése után folytatott sztrájk is jogellenesnek tekinthető. Egyéb esetben maga a munkaharc alatt elkövetett tettek jogellenesek lehetnek vagy közérkölsbe ütközhetnek, mint például a szándékos károkozás esetében. Ilyen értelemben tehát fontos a sztrájk során igénybe vett kényszereszközök jellege is.²⁶

A sztrájkjoggal való visszaélés a sztrájk jogellenességét váltja ki. Ez olyan esetben valósul meg, amennyiben a sztrájkjog „gyakorlása által másnak nagyobb sérelmet, hátrányt okoz a jog gyakorlója, mint amelyet ő szenvedne el abban az esetben, ha jogának gyakorlásától tartózkodna”.²⁷ A szakirodalomban ezt a sztrájkjog rendeltetésellenes gyakorlásának nevezték, amit viszont eseti jelleggel és nem általánosan kell meghatározni.²⁸

Általában jogellenesnek tekintett az a sztrájk, amelynek következményei emberek életét és egészségét vagy magát a környezetet veszélyeztetik. Hasonlóan jogellenes a sztrájk, amennyiben olyan munkahelyekre, munkaeszközökre és berendezésekre van hatással, amelyek működésének megszakítása veszélyt jelent az emberek életére és egészségére vagy az állam biztonságára nézve. Ebből az okból találjuk meg több államban is egyes munkahelyek vagy szakmák kapcsán a sztrájkjog gyakorlására kivetett korlátozásokat. Ilyen típusú szabályozásokkal találkozhatunk Magyarországon, Lengyelországban és Romániában is.

20 Kulisity, 2009, 77. o.; Berke és Kiss, 2009, 61. o.

21 Kulisity, 2009, 77. o.

22 Prugberger és Nádas, 2015, 369. o.

23 Gernigon, Odero és Guido, 1998, 14–15. o.

24 Berke és Kiss, 2009, 61. o.

25 Kiss, 2005, 500. o.

26 Kiss, 2005, 500. o.

27 Kiss, 2005, 508. o.

28 Kiss, 2005, 508–509. o.

A sztrájkjog gyakorlásának részletes szabályozásával kapcsolatos egyik jelentős hátrány, hogy a szabályok sokasága a sztrájk jogszerű lefolytatásában ugyanannyi buktatót tud jelenteni. Ezzel szemben a német munkaharci jog szabályozásának hiányai előnyösnek mutatkoznak, ugyanis a sztrájk jogszerű gyakorlásának meghatározása eseti jellegű, tehát a tényállásokhoz kapcsolódik, így rendkívül rugalmas.²⁹ Olaszországban az alkotmánybíróság 1976. évi 222. számú döntése értelmében egy adott sztrájk jogszerűségét minden konkrét esetben, az összes körülmények figyelembevételével kell megítélni.³⁰ A sztrájk jogszerűségére vonatkozó döntéseiben az olasz alkotmánybíróság az alkotmány 3. cikkének (2) bekezdésével köti össze a sztrájkjog gyakorlására vonatkozó alkotmányos rendelkezést, amely szerint „a Köztársaság feladata, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozva az állampolgárok szabadságát és egyenlőségét, meggátolják a személyiség kiterjedését, és minden munkavállaló tényleges részvételét az ország politikai, gazdasági és társadalmi szervezésében”. Ebből következik, hogy a sztrájk az alkotmányban említett akadályok elhárításának része és eszköze, illetve a sztrájk jogszerűségére vonatkozóan az olasz alkotmánybíróság erre a cikkelyre is alapítva határoz.³¹

Romániában a sztrájk jogszerűségének megőrzéséhez szükséges elsősorban, hogy a kollektív munkaszerződés legyen a munkaügyi vitának a tárgya.³² A szlovák, lengyel és magyar szabályozás is hasonló korlátot állít.³³ A román jogszabály kifejezett módon tiltja a sztrájk egyéb célok elérése érdekében történő megindítását, például ha a törvény értelmében a munkáltató kizárólagos hatáskörébe tartozik egy adott téma, vagy az alkalmazottak kulturális vagy sportolási érdekei képezik a sztrájk célját. Hasonló a helyzet Lengyelországban is, ahol a kollektív munkaügyi viták kizárólag érdekeket és jogokat tekinthetnek, mint például a munkavégzés feltételei, a bérezés és szociális ellátás, valamint a szakszervezeti szabadságok és szerveződés, de semmi esetben sem szólhatnak egyéni követelések támogatásáról.³⁴

Romániában a sztrájkjog szabályozásának részletessége miatt, ami főképp a sztrájk gyakorlásának körülményeire vonatkozik, megsokasodnak azok az esetek, amelyek a sztrájk jogellenességét válthatják ki. Ilyen értelemben a szakirodalomban a következő esetekkel találkozunk, amelyek miatt a sztrájk jogellenességét kimondhatják a bíróságok: amikor sztrájk megkezdése nem került rögzítésre írásban, megkezdéséről nem tájékoztatták a munkáltatót minimum két nappal előtte, a sztrájk megkezdéséről nem a képvisellel rendelkező szakszervezet döntött, vagy szakszervezet hiányában nem volt meg az alkalmazottak egynegyedének a beleegyezése, a sztrájkot megelőzően nem történt meg az ún. figyelmeztető sztrájk, politikai célok elérését követi a sztrájk, a sztrájkban álló munkavállalók cselekedeteikkel

29 Kiss, 2005, 460. o.

30 Kiss, 2005, 310. o.

31 Berke és Kiss, 2009, 30. o.

32 Hurubă, 2019b, 6/16. o.

33 Unterschütz, 2014, 324., 329–330. o.

34 Unterschütz, 2014, 323. o.

megakadályozzák a többi munkavállaló munkavégzését, a sztrájk szervezői nem védték meg a sztrájk alatt a munkáltató vagyonát és nem biztosították olyan eszközök és berendezések működését, amelyek leállása veszélyt jelenthet az emberek életére és egészségére, a sztrájkolók vagy a szervezők megakadályozták a munkáltató vezetőségében lévőket tevékenységük végzésében, nem biztosították az alapvető közszolgáltatások egyharmadának működését, veszélybe helyezték az emberek életét és egészségét, nem biztosították az eszközök biztonságos működését stb.³⁵ A fentiekhez hozzá kell tenni azokat a jogelleneséget kiváltó okokat is, amelyeket a jogszabály kifejezett módon szabályoz: amikor a sztrájk meghirdetésének oka a munkavállalók kulturális és sporttal kapcsolatos követeléseinek elutasítása, a munkáltató elutasította a munkavállalókkal történő tárgyalásokat úgy, hogy a törvény által szavatolt kizárólagos jogait gyakorolta, vagy amikor a munkáltató a törvény tilalma alapján utasította el a tárgyalást. A jogszabály szerint nem képezheti munkaügyi konfliktus, így pedig sztrájk tárgyát sem, az olyan típusú követelés, amelyre az elégtételt egy jogszabály elfogadása jelentené (157. §), továbbá a közszférában nem képezheti sztrájk célját a bérezés kérdése, ugyanis a jogszabály 138. §-a a bérezés kérdéskörét a közszférában dolgozók kollektív szerződésekre vonatkozó tárgyalási témáinak sorából kizárja. Emiatt ez a kérdéskör sztrájk célját sem képezheti, tehát a közszférában csakis bérezésen kívüli témák képezhetik jogszerű sztrájk célját,³⁶ ami a sztrájkjog súlyos korlátozását jelenti.

Franciaországban a sztrájknak előzetesen egyeztetett munkabeszüntetésre kell irányulnia, és célja szakmai, foglalkozási, foglalkoztatási kérdésekkel kell összefüggésben legyen.³⁷ A francia és a román jog hasonló ebből a szempontból, ugyanis amennyiben a sztrájk nem a munka beszüntetésének eszközével jár, jogellenes sztrájkról beszélünk.³⁸ A jogszerűtlen munkavállalói fellépés nem tekinthető sztrájknak, ami a munkavállalók sztrájkjoggal járó védelmétől való elesését jelenti.³⁹ Franciaországban a politikai sztrájk nem megengedett.⁴⁰ Szlovákiában jogellenes a sztrájk, amennyiben a fent is említett közvetítési eljárást nem folytatták le előtte, vagy az arbitrációs eljárások megkezdése után kerül bejelentésre, valamint akkor, ha egy kollektív szerződés megkötése után került meghirdetésre.⁴¹ Habár a szlovák jogrendszer a sztrájkot mint eszközt, elsődlegesen a kollektív szerződések megkötése kapcsán tartja fent, hasonlóan más államokhoz, valójában gazdasági és szociális érdekek elérését is szolgálhatja. A politikai célból indított sztrájk, ugyanúgy jogellenesnek tekintett.⁴²

35 Hurubá, 2019b, 11/16. és 12/16. o.

36 Hurubá, 2019a, 3/15. o.

37 Berke és Kiss, 2009, 51. o.

38 Laulom és Lo Faro, 2014, 276–277. o.

39 Kiss, 2005, 508. o.

40 Amennyiben a szolidaritási sztrájk átcsap politikai sztrájkba, jogellenessé válik, Kiss és Berke, 2009, 52. o.; Laulom és Lo Faro, 2014, 279. o. A szakirodalomban olyan véleménnyel is találkoztunk, miszerint Franciaországban a politikai sztrájk megengedett: Prugberger és Nádas, 2015, 371. o.

41 Olšovská és Švec, 2014, 286. o.

42 Olšovská és Švec, 2014, 287. o.

Ausztriában a munkaharccal szembeni tilalmak (*Arbeitskampfbefehle*), illetve a jó erkölcsbe ütköző munkaharc (*Sittenwidrigkeit*) tárgykörében vizsgálják a sztrájk jogszerűségét vagy jogellenességét.⁴³ A jó erkölcsbe ütköző magatartások olyan esetben válthatják ki a sztrájk jogellenességét, amikor nem a cél, hanem maga a munkaharci tevékenység jogellenes. Tehát egyéb jogrendszerekhez hasonlóan a sztrájk célhoz kötöttsége lényeges tényező a jogszerűségének megőrzésében. Ebben az esetben akkor tekintendő jogellenesnek a tevékenység, ha a munkaharcot szervező azt szándékosan valósította meg, a munkaharci stratégia során tervezte vagy tudatosan vette igénybe.⁴⁴ Ilyen értelemben jogellenes a sztrájk, amennyiben a másik féllel szemben társadalompolitikai vagy világnézeti követelést támaszt, illetve ezekkel kapcsolatos valamiféle magatartás kikényszerítésére irányul.⁴⁵ Jó erkölcsbe ütköző célú sztrájkknak minősíthető, amikor azt megfelelő ellenérdekű fél hiányában szervezik meg, tehát a követelések nincsenek az ellenérdekű fél diszpozíciója alatt, mint például a politikai sztrájk esetében.⁴⁶

Az arányosság követelményéből adódóan a súlyosan aránytalan eszközök alkalmazása a cél elérése érdekében szintén jogellenességet valósít meg.⁴⁷ Amennyiben olyan követeléseket céloznak a sztrájkolók, amelyek nem a munkáltató hatásköre alá tartoznak, a sztrájk jogellenesnek minősíthető. Ilyen például a politikai sztrájk, amikor a nyomásgyakorlás egy politikai szerv ellen irányul. Általános politikai célt kitűző munkaharcok nem irányulhatnak közvetlenül a szemben álló munkáltatói vagy munkavállalói csoport ellen, hanem a gazdasági életen keresztül kell nyomást gyakorolni a politikai vezetőkre.

A német szabályozás is kitért röviden a sztrájk célhoz kötöttségére, ami ebben a rendszerben is fontos tényezőt képez a sztrájk jogszerűségének megőrzésében.

Romániában a sztrájk csakis szakmai, gazdasági és szociális célok elérésére kezdeményezhető (190. §), minden egyéb cél a sztrájk jogellenességének következményeit vonja maga után. A román jogszabály kimondottan tiltja a politikai célú sztrájkot [190. § (2)], ahogyan azt a korábbi jogszabályok is tiltották.⁴⁸

Magyarországon a Sztrájkktörvény a következő eseteket sorolja fel, amelyekben a sztrájk jogellenesnek tekinthető: célja nem gazdasági vagy szociális érdek biztosítása; az egyeztetésre előírt eljárási szabályokat nem tartják be, vagy az egyeztetés során a felek között megállapodás született, és ennek ellenére folytatnak sztrájkot; alkotmányos szabályba ütközik a sztrájk célja; egyedi munkáltatói intézkedéssel szemben alkalmazzák, amelynek megváltoztatására irányuló döntés a bíróság hatáskörébe tartozik; kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt

43 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

44 Berke és Kiss, 2009, 49–50. o.

45 Berke és Kiss, 2009, 49. o.

46 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

47 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

48 Hurubă, 2019a, 6/15. o.

sztrájkolnak.⁴⁹ A sztrájk gazdasági és szociális célja szerinti korlátozás burkoltan a politikai sztrájk tiltását jelenti,⁵⁰ a más államokban is előforduló közvetett vagy közvetlen tiltáshoz hasonlóan. Az állam politikai berendezkedése elleni sztrájk is jogellenes, ugyanis ez alkotmányba ütköző célnak tekinthető.⁵¹

Megjegyezzük, hogy szinte elkerülhetetlen bizonyos mértékű politikai cél a sztrájkban,⁵² ahogyan ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Szakértői Bizottsága is megállapította. Ilyen értelemben azt is kimondta az ILO Bizottsága, hogy a tisztán politikai indítatású sztrájkok tiltottak, viszont a szakszervezeteknek biztosítani kell a jogot arra, hogy a kormány gazdasági és szociális politikájának munkaügyi hatásai ellen sztrájkjal tiltakozzanak, ugyanis a sztrájkjog nem csak olyan munkaügyi vitákat tekinthet, amelyek megoldása a munkáltató vagy a szakszervezet hatáskörébe tartozik.⁵³

Olaszországban az alkotmánybíróság egy korábbi határozata az ún. gazdaságpolitikai sztrájkknak adott teret,⁵⁴ majd a NATO koszovói beavatkozásának olasz kormány általi támogatása miatt indított sztrájk kapcsán az olasz Semmítő Szék (*Corte di Cassazione*) kimondta, hogy az alkotmány a sztrájkhoz való jogot még abban az esetben is garantálja, ha az tisztán politikai természetű.⁵⁵ Érdeemes megemlíteni az olasz Semmítő Szék egyik 1980-ban kiadott rendhagyó határozatát, amellyel az addigi joggyakorlattal szakítva, kimondta, hogy a sztrájk jogszerűségének megállapításában nem lehet gazdasági megfontolásokra támaszkodni.⁵⁶

Láthatjuk, hogy a legtöbb vizsgált államban tiltott a politikai sztrájk, viszont sok esetben árnyalni kell ezt a kijelentést, olyan értelemben, hogy egy sztrájkknak soha nincs tiszta, politikától mentes célja. Legtöbb esetben kijelenthető, hogy a sztrájkban keverednek a munkavállalók valós társadalmi és gazdasági igényei, a tisztán politikainak mondható célokkal. Sok sztrájk esetében, ha csak a tömegek által skandált szlogeneket figyeljük meg (mint pl. „mondjon le a kormány!”), ezek egyértelműen politikai töltetűek, viszont a sztrájkknak valós célja nem feltétlenül ez. Tehát a társadalmi és gazdasági célokkal óhatatlanul keverednek a politikai célok, viszont az előbbieknak kell elsődlegesen érvényesülniük, abban az esetben, ha a politikai sztrájk nem megengedett.

Egyértelmű, hogy a sztrájkban való részvételre senkit sem lehet kötelezni, emiatt pedig jogellenessé válik a sztrájk, amennyiben kezdeményezése, vagy az abban történő részvétel nem önkéntes. Erre vonatkozóan a magyar szakirodalom is kitér.⁵⁷ Hasonló kifejezett szabályozást találunk a román rendszerben is, amint azt a fentiekben is említettük, viszont

49 Kulisity, 2009, 77. o.

50 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

51 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

52 Hurubă, 2019a, 7/15. o.

53 Kulisity, 2009, 75. o.

54 Berke és Kiss, 2009, 30. o.

55 Laulom és Lo Faro, 2014, 281. o.

56 Laulom és Lo Faro, 2014, 278–279. o.

57 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

ez alapvetően minden rendszernek része, ugyanis szorosan kapcsolódik az egyesülés szabadságához.

4. Szolidaritási vagy szimpátiasztrájk

A politikai sztrájk egyik formájának is tekinthető a szolidaritási vagy szimpátiasztrájk. Ez nem minden jogrendszerben tiltott megmozdulás, és egyes államok szabályozásában ennek határon átnyúló megszervezése is lehetséges.⁵⁸ A szakirodalom szerint, amennyiben a munkavállalói gazdasági és szociális érdek akárcsak közvetetten kimutatható, a szolidaritási sztrájk jogszerűsége nem kérdőjelezhető meg.⁵⁹

A szimpátiasztrájkot az osztrák szabályozás tiltja, mint jó erkölcsbe ütköző megmozdulást, ugyanis a céljából kifolyólag a jogrend megkívánja, hogy a munkaharc a munkafeltételek megváltoztatására irányuljon.⁶⁰

Romániában a szolidaritási sztrájk jogszerű, bár természetesen különböző feltételekhez van kötve. Más államokban megszervezett sztrájk kapcsán is indítható szolidaritási sztrájk, viszont ennek feltétele, hogy jogszerű legyen a sztrájk, amellyel szolidaritást vállalnak. Ez minden esetben egyik alapfeltétele a szolidaritási sztrájk jogszerűségének.

Csehországban a szolidaritási sztrájk megengedett, és nem teszi szükségessé az előzetes egyeztetési és békéltetési eljárások véghezvitelét.

Szlovákiában is szabályozva van a szolidaritási sztrájk, mint olyan sztrájk, amellyel egy másik üzem alkalmazottainak követeléseit támogatják a rájuk vonatkozó kollektív szerződés megkötésének alkalmával.⁶¹ A szolidaritási sztrájkot szavazás kell hogy megelőzze, de jogeltesnek nyilvánítható, amennyiben az abban részt vevők munkáltatója nem tudja közvetlenül befolyásolni a támogatott sztrájk végkimenetelét.⁶²

Magyarországon – a szimpátiasztrájk szabályozása értelmében – ezt csakis szakszervezetek kezdeményezhetik.⁶³

Lengyelországban szolidaritási sztrájkot tarthatnak a munkavállalók, ezáltal egy másik üzem alkalmazottjait támogatva, akiknek nincs sztrájkjoguk. A szolidaritási sztrájk egy fél munkanapnál nem lehet hosszabb, és meg kell felelnie minden feltételnek, ami a rendes sztrájk esetében is elő van írva.⁶⁴ Franciaországban is elismert a szolidaritási vagy szimpátiasztrájk.⁶⁵

58 Szabó, 2009, 97. o.

59 Kiss, 2005, 501. o.

60 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

61 Unterschütz, 2014, 323. o.

62 Unterschütz, 2014, 333–334. o.

63 Kun és Kajtár, 6. o.

64 Unterschütz, 2014.

65 Berke és Kiss, 2009, 52. o.

Olaszországban a joggyakorlat szerint a szolidaritási sztrájk abban az esetben jogszerű, ha a két munkavállalói csoport között az érdekközösség bíróság előtt is bizonyítható. Ennek a korlátozásnak nem voltak hátrányos megnyilvánulásai, ugyanis az évek során egy olyan ügy sem merült fel, amelyben a szolidaritási sztrájkot az érdekközösség hiánya miatt bíróság jogellenesnek nyilvánította volna.⁶⁶

5. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei

Jogellenes sztrájk esetében több típusú felelősség felmerülhet, kezdve a munkajogi felelősséggel (fegyelmi eljárás), polgári jogi felelősségen át (kártérítési felelősség), a szabálysértési felelősség és végül büntetőjogi felelősséig. Több típusú felelősségre vonás is előfordulhat egy időben. A felelősség nemcsak a sztrájk szervezőit, hanem a sztrájkban részt vevő személyeket is terhelheti.

Az ILO értelmezése alapján a körülmények fontos szerepet játszanak a felelősség vizsgálatában, ugyanis fontos meghatározni, hogy milyen mértékben tekinthető a munkavállalók vagy a szakszervezetek magatartása joggal való visszaélésnek. A döntő elv ilyen téren minden esetben az arányosság kell hogy legyen, tehát a felelősséget a jogtalan tettekkel arányosan kell megállapítani.⁶⁷

Az ILO 1957. évi 105. számú Egyezménye a kényszermunka felszámolásáról olyan rendelkezést tartalmaz, amely kifejezetten tiltja a jogellenes (és jogszerű) sztrájkot szervezőkre és az azokban részt vevőkre kivetett kényszermunkából álló szankciókat.⁶⁸ Ennek a kifejezett tiltásnak az oka a büntetésszerű kényszermunkának az elterjedt használata volt, ami a fent említett Egyezmény széleskörű ratifikációja ellenére további „kreatív” jogszabályi megoldásokkal az 1960-as években is folyamatosan növekedett. A kényszermunkát mint politikai fegyelmi eszközt, illetve sztrájkban való részvételért kiszabott büntetést, főképp a fejlődő államok alkalmazták fejlesztési céljaik elérése érdekében.⁶⁹ A jogellenes sztrájkjal szemben a munkáltatónak a munkaharc egy másik eszköze, a kizárás vagy *lock-out* alkalmazása áll rendelkezésre, ami egyértelműen a munkavállalók kizárását jelenti a munkavégzés helyéről, a munkaterületről. Az Európai Szociális Kartához fűződő esetjog alapján rögzítendő, hogy a kizárás jogának gyakorlási feltételeiről állami jogszabályban rendelkezhet a jogalkotó, azonban az kartaellenesnek tekinthető, ha abszolút módon tilalmazott e jogintézmény alkalmazása.⁷⁰

66 Laulom és Lo Faro, 2014, 280. o.

67 Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth Edition, International Labour Office, Geneva, 2006, 668–669. bek.

68 Swepston, 2014, 60–61. o.

69 Maul, 2012, 272. o.

70 COE, 2018, 101. o.

5.1. Munkajogi felelősség

Legtöbb esetben a sztrájkban való részvétel önmagában a munka beszüntetése miatt munkajogi következményekkel jár. Ilyenkor általában a fizetések és a társadalombiztosítási járulékok kifizetésének visszatartását írja elő a törvény. A jogellenes sztrájkban való részvétel súlyosabb következményekkel járhat a munkavállaló szempontjából, viszont az államok belső szabályozása alapján a felelősség megállapítása különbözhet. Felmerül a kérdés, hogyan kell kezelni azt a munkavállalót, aki nem tudta, hogy jogellenes sztrájkban vesz részt. Minden esetben felelősségre kell vonni a résztvevőket, vagy elég csak a szervezőket felelősségre vonni? Kontraktuális vagy deliktuális felelősségről beszélünk?

Németországban a vadsztrájkban és általában a jogellenes sztrájkban való részvétel a munkaszerződés megsértését jelenti, ami alapjául szolgálhat a munkáltató részéről történő rendkívüli felmondásnak. Amennyiben a sztrájkot szakszervezet vezeti, a sztrájk jogszerűsége vélelmezett.⁷¹ Amennyiben a munkavállaló egy szakszervezet által vezetett jogellenes sztrájkban vesz részt, a munkáltató nem élhet a rendkívüli felmondás lehetőségével, hiszen a munkavállaló okkal bízhat az érte felelősséggel tartozó szakszervezet mérlegelésében a sztrájk jogszerűségét illetően. Egy vonatkozó jogeset értelmében a munkavállalók háromnapos, szakszervezet által vezetett, de jogszerűtlen sztrájkban való részvétele nem alapozta meg a munkáltatói rendkívüli felmondást, ha a munkavállalók nem vették számításba, hogy a szakszervezet értük jogi értelemben vett felelősséggel nem tartozik, s így a sztrájk jogszerűtlen.⁷²

Franciaországban a jogellenes sztrájkban részt vevő munkavállalókat nem védi a sztrájkhoz való jog, ezért fegyelmi intézkedés kezdeményezhető ellenük, illetve a munkáltató megszüntetheti a munkaviszonyukat anélkül, hogy súlyos kötelezettségszegést kellene bizonyítania. Fegyelmi büntetés alatt a francia munkajogban minden olyan – szóbeli figyelmeztetésen kívüli – munkáltatói intézkedést kell érteni, amellyel egy hibásnak minősített munkavállalói magatartást kíván a munkáltató szankcionálni. Az ilyen intézkedések azonnali hatállyal vagy átmeneti időszak közbeiktatásával befolyásolják a munkavállaló munkakörülményeit, előrehaladását vagy bérezését. Nincs olyan taxatív felsorolás, amely magában foglalja, hogy mely munkavállalói magatartásformák vonnak maguk után fegyelmi eljárást, de a munkáltatói utasítás megtagadásán, a belső szabályzatokban foglaltak megszegésén, erőszakos magatartáson, hanyag, nem megbízható munkavégzésen, zaklató tevékenységeken felül természetesen ide tartozik a diszkréció és a lojalitás hiánya. Utóbbiból levezethető az, hogy a jogellenes sztrájkmozdulásokban való részvétel miatt vonhat maga után fegyelmi büntetést. Tipikus fegyelmi szankció⁷³ lehet a figyelmeztetés vagy meg-

71 Bundesarbeitsgericht 19.6.1973 – 1 AZR 521/72, AP Nr. 47 zu Art. 9 Grundgesetz, Arbeitskampf.

72 Henssler, BGB § 626 Rn. 263.

73 A tiltott szankciókat illetően ld.: Code du travail L1132-1 – 1132-4, a szankció jogi definícióját a Code de travail L1131-1 – L1131-2 cikkei tartalmazzák.

rovás, felfüggesztés, áthelyezés, visszafokozás, elbocsátás. Az intézkedés formáját és mértékét a munkáltatónak minden esetben indokolnia kell. Amennyiben egy munkáltató rendelkezik a fegyelmi eljárás tárgyában belső szabályzattal, úgy a kiszabott intézkedéseket csak a szabályzatban foglaltak szerint lehet meghatározni.⁷⁴

A szankciók típusai alapján megkülönböztetünk súlyos és enyhe büntetéseket⁷⁵ – előbbieknek van ráhatása a munkavállaló munkaszerződésére, utóbbiaknak nincs ilyen következménye. Ebből következően a vonatkozó fegyelmi eljárás is eltér: a súlyos büntetések esetén meghallgatást kell biztosítani a munkavállalónak, amelynek lezárása után legalább két nappal, de legfeljebb egy hónappal közölhető a munkáltatói döntés. Az enyhe büntetések alkalmazása esetén egyéb jogszabályi rendelkezés hiányában a munkáltatónak nincs ilyen kötelezettsége.⁷⁶ Amennyiben a munkavállaló alaptalannak ítéli meg az eljárást vagy az alkalmazott büntetést, a *conseil de prud'hommes* (CPH) nevet viselő munkaügyi bíróságokhoz fordulhat.⁷⁷

Olaszországban a munkajogi szankciók közé tartozik a fegyelmi, a felfüggesztés, a bírság, a fizetés csökkentése, illetve az elbocsátás, ám ezek a gyakorlatban ritkán kerülnek kiszabásra. Mégis, jogszerűtlen sztrájk esetében inkább munkajogi szankciókkal sújtják az abban részt vevő munkavállalókat.⁷⁸

Szlovákiában a bíróság által jogellenesnek nyilvánított sztrájkban való részvétel a munkából való igazolatlan távollétnek minősül.⁷⁹ A jogellenes sztrájkban való részvétel következménye lehet fegyelmi eljárás vagy elbocsátás.⁸⁰

Csehországban a sztrájkolókat nem lehet azonnali hatállyal elbocsátani, de ha nem térnek önként azonnal vissza a munkához, miután a sztrájk jogellenességét a bíróság megállapította, a távollétük igazolatlan, jogosulatlan, azaz egy jogszerű munkaviszony megszüntetésének alapjául szolgálhat attól függően, hogy a munkavállaló mennyi ideig volt távol, illetve hogy tudott-e vagy kellett-e tudnia arról, hogy a sztrájk jogellenes. A munkavállalók nem jogosultak munkabérre, amíg a munkához vissza nem térnek.

Lengyelországban a jogellenes sztrájkban való részvétel a munkavállalói jogok megszegésének minősül, ezért a munkaszerződés előzetes értesítés nélküli megszűnését vonhatja maga után.⁸¹

74 Ld. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234> – Sanctions pouvant être prononcées.

75 A fegyelmi eljárásról ld.: Code du travail L1332-1 – L1332-3, illetve eljárási garanciákat tartalmaznak az R1332-1 – R1332-3 cikke.

76 Ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234> – Procédure disciplinaire.

77 Ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>.

78 Laulom és Lo Faro, 2014, 288. o.

79 1991. évi II. törvény, 22. § és Munka Törvénykönyve, 141. § (8) bekezdés.

80 Olšovská és Švec, 2014, 288. o.; ECSR, Conclusions 2014. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/SVK/6/4/EN>.

81 Balanescu, 2018, 10. o.

Magyarországon, amennyiben a munkavállaló egy olyan sztrájkban vesz részt, amelyről a bíróság korábban kimondta, hogy jogellenes, tevékenysége munkahelyről való igazolatlan távollétnek minősül, ami alapját képezheti a munkajogviszony felmondásának.⁸²

Amennyiben bíróság megállapította a sztrájk jogellenességét, a sztrájk további szervezése vagy az azon történő részvétel a munkahelyi kötelezettségek megszegését jelenti Romániában, és jogi következményekkel, a román Mt. alapján, végső soron akár elbocsátással is járhat.⁸³ A joggyakorlat szerint a kötelező előzetes eljárások lefolytatása nélküli sztrájk kezdeményezése vagy az azon történő részvétel súlyos kötelezettségszegésnek számít, ami alapját képezheti a munkáltató által kezdeményezett felmondásnak.⁸⁴ A román szakirodalom szerint a jogellenes sztrájkban részt vevők esetében deliktuális felelősségről beszélhetünk, ugyanis a munkaszerződés mellőzésével történik a sztrájk, amiből az is következik, hogy az anyagi és a nem vagyoni károkat is meg kell téríteni.⁸⁵

5.2. Gazdasági szankciók

A német jogrendben a jogellenes sztrájk szankcióinak kiindulópontja a gazdasági szankciók rendszere, viszont ezek nem veszélyeztethetik a folyamatban lévő szerződéses viszonyokat a munkapiaci felek között. A gazdasági szankciókat ebben a rendszerben előszörban nem a munkáltató gazdasági veszteségei alapján számolják ki, hanem több egyéb tényezőt is számontartanak, mint a szakszervezet mérete vagy a különböző enyhítő és súlyosbító körülmények fennállása.⁸⁶

Franciaországban pénzügyi jellegű büntetést a munkáltató nem jogosult kiszabni.⁸⁷ Olaszországban a közszükségletet kielégítő szolgáltatónál működő szakszervezet által bejelentett jogellenes sztrájk esetében a szakszervezet eleshet egy havi bérétől, amennyiben elmaradt a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás vagy annak betartása.⁸⁸

Olyan államokban, ahol a kollektív munkaharcnak és a szabad szakszervezeteknek nincs nagy hagyománya, mint pl. Lengyelország, Magyarország és Szlovákia, de ide lehet sorolni Csehországot és Romániát is, a szakszervezetek gazdasági felelőssége jogellenes sztrájk esetében inkább egy elméleti kérdés, ugyanis gyakorlatilag a jogellenes sztrájk szervezőit vonják felelősségre.⁸⁹

Nyilvánvaló, hogy olyan jogrendszerekben, amelyekben a sztrájkhoz való jog nemcsak a szakszervezeteket illeti meg, hanem egyéni jogként jelenik meg, ennek jogellenes gya-

82 Bruun, 2014, 250. o.

83 Hurubă, 2019a, 7/15. o.; Marian, 9/10. o.

84 Țiclea, 2016, 303. o.

85 Țiclea, 2016, 304–305. o.

86 Bruun, 2014, 249. o.

87 Ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234> – Sanctions pouvant être prononcées.

88 Kajtár, 2010b, 53. o.

89 Bruun, 2014, 250. o.

korlása esetében az okozott károkat a jogellenes sztrájkban részt vevő alkalmazottakon kell számonkérni.

Magyarországon a sztrájkban részt vevő munkavállalók is felelhetnek az Mt. 179. § alapján, olyan károkért, amelyek a munkaszerződés szerinti kötelességeik be nem tartásából származnak. Ilyen esetben a kártérítés nem haladhatja meg az alkalmazott esetében megszabott négyhavi távolléti díjának összegét.⁹⁰

Csehországban a jogellenes sztrájkért felelősséggel tartozó szakszervezetet nem lehet pénzbírsággal büntetni.⁹¹

5.3. Polgári jogi felelősség

A jogellenes sztrájk esetében felmerülhet a polgári jogi deliktuális felelősség is, amelynek kapcsán felmerülhet maga a szakszervezet, a szakszervezet vezetőinek, illetve a jogellenes sztrájkban részt vevő munkavállalók egyetemleges felelőssége az okozott károk megtérítését illetően. A sztrájkot szervező munkavállalók vagy szakszervezet tartozik elsősorban kártérítési felelősséggel.

A német jogrendszerben nincsen speciális szabály a szakszervezet vezetőinek felelősségére vonatkozóan. Csak kivételes helyzetekben történik meg, hogy polgári perre kerüljön sor, az pedig szinte kizárt, hogy a bíróság a munkáltató javára hozza meg ítéletét.⁹² Jogellenes sztrájk esetében a szakszervezet felelőssége fennáll az okozott károkért, viszont az abban részt vevő munkavállalók felelőssége nem annyira egyértelmű, ugyanis a joggyakorlat szerint a munkavállaló „joggal bízhatott abban, hogy a sztrájk jogszerű, és így a tényállást illetően tévedésben volt”.⁹³

Olaszországban, amennyiben a sztrájk túllépi a törvény adta kereteket, kártérítés igényelhető. A szakszervezetet főszabályként nem terheli felelősség, kivéve, ha megszegi a jogszerű sztrájktilalmi kikötést.⁹⁴ Az olasz szakszervezetek ellen főszabályként nem érvényesíthető kártérítési igény, ezeket a kereseteket a bíróságok visszautasítják, tehát a kártérítés nem játszik fontos szerepet a jogellenes sztrájk miatt okozott működési veszteségek megtérítésében.⁹⁵ Ez alól kivételt képez a közszükségletet kielégítő szolgáltató, ahol a szakszervezet eleshet egy havi bérétől, amennyiben elmaradt a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás vagy annak betartása.⁹⁶

90 Kajtár és Kun, 10. o.

91 EPSU, 8. o.

92 Däubler, 2015, 59–60. o.

93 Kiss, 2015, 508. o.

94 Kajtár, 2010, 38. o.

95 Laulom és Lo Faro, 2014, 287. o.

96 Kajtár, 2010b, 53. o.

Franciaországban a szakszervezetek, amelyek jogellenes sztrájkot szerveznek, felelnek a sztrájk által okozott károkért, viszont nem felelnek a sztrájkban részt vevők tetteiért.⁹⁷ A sztrájkban részt vevők által okozott károkért saját maguk felelnek.⁹⁸

Szlovákiában a jogellenes sztrájk következtében a munkáltató oldalán felmerülő károkért a szakszervezet a felelős.⁹⁹ Ezzel együtt felmerülhet az egyéni munkavállalói felelősség, abban az esetben, ha az egyes munkavállalók nem működnek együtt a törvény előírásainak megfelelően.¹⁰⁰

Csehországban a jogellenes sztrájk következtében felmerült károkért a sztrájkoló munkavállalók nem tartoznak felelősséggel. A jogellenes sztrájkjal okozott kárért a szakszervezet köteles vállalni a felelősséget, de jogmegvonással nem szankcionálható.¹⁰¹

Lengyelország az alkalmazandó jogszabály 26. cikke alapján, jogellenes sztrájk szervezéséért a szakszervezet a polgári jog szabályai szerint vonható felelősségre az okozott károk megtérítéséért, a *damnum emergens* és a *lucrum cessans*-ért egyaránt.¹⁰² A részt vevő munkavállalókat felelősség nem terheli.¹⁰³

Romániában a sztrájkolókat által okozott anyagi károk megtérítésére a munkáltató a bírósághoz fordulhat kártérítési kérelemmel [193. (2) §]. Ezen felül, a bíróság kötelezheti a jogellenes sztrájk szervezőit anyagi kártérítés megfizetésére (201. §). Amennyiben a jogellenes sztrájkban részt vevők megakadályozzák a sztrájkolni nem kívánó munkavállalókat munkavégzésükben, a munkáltató köteles kifizetni ezek bérét, de polgári jogi úton ezeket az összegeket a kártérítési perben visszaperelheti.¹⁰⁴

Magyarországon a polgári jogi felelősség alapján a szándékosan vagy gondatlanságból okozott károk teljes mértékű megtérítésére kötelezheti a bíróság a sztrájkban részt vevőket.¹⁰⁵ A kifizetett összeg esetenként annak függvényében változik, hogy a résztvevő tudatában volt-e a sztrájk jogellenes voltának.¹⁰⁶ Elméletileg a polgári jogi felelősség alapján a szakszervezet is felelősségre vonható, viszont ez a gyakorlatban ritkán fordul elő.¹⁰⁷

A magyar¹⁰⁸ és a román Ptk. előírásai lehetővé teszik a munkáltató felelősségre vonását az alkalmazott által harmadik személyeknek okozott károkért jogellenes sztrájkban való részvétel esetében is.

97 Laulom és Lo Faro, 2014, 286. o.

98 Laulom és Lo Faro, 2014, 288. o.

99 1991. évi II. törvény, 23. §.

100 Unterschütz, 2014, 336. o.

101 EPSU, 8. o.

102 Unterschütz, 2014, 335. o.

103 Unterschütz, 2014, 335. o.

104 Hurubă, 2019b, 10/16. o.

105 Kajtár és Kun, 10. o.

106 Unterschütz, 2014, 334–335. o.

107 Kajtár és Kun, 11. o.

108 Kajtár és Kun, 11. o.

5.4. Büntetőjogi felelősség és szabálysértések

Egyes jogrendszerek esetében a sztrájkjog gyakorlása kapcsán a jogszabályokban bűncselekmények is meghatározásra kerültek.

Büntetőjogi felelősség jogellenes sztrájk esetében a lengyel jogrendszerben lelhető fel.¹⁰⁹ 100-tól 1 080 000 zlotyig terjedő bírságot vagy börtönbüntetést lehet kiszabni azokra, akik megszegik a szakszervezeti, valamint a kollektív vitákra vonatkozó jogszabályok előírásait. A büntetőjogi szankcióról a szakirodalomban úgy vélekednek, hogy aláássa a munkajog rendszerébe vetett bizalmat.¹¹⁰

Lengyelországban a kollektív munkaügyi viták rendezéséről szóló törvény¹¹¹ 26. cikke mind a munkavállalókra, mind a munkáltatókra nézve megfogalmaz büntető jellegű szankciókat a felelősség körében, amikor kimondja, hogy pénzbírsággal sújtható az, aki akadályozza egy kollektív vita lefolytatását, vagy nem teljesíti a törvényben foglalt kötelezettségeit, továbbá illegális sztrájkot vagy más tiltakozási akciót irányít.

Szlovákiában a sztrájkoló büntetőjogi felelőssége nem merül fel, kivéve, ha a sztrájk során bűncselekményt követ el.¹¹² Hasonló a helyzet Magyarországon is. Nyilván, amennyiben bűncselekményt követnek el a jogellenes sztrájkban részt vevők, azért felelősségre vonhatók. Olaszországban sem tekinthető általánosnak a büntetőjogi szankciók kiszabása. Németországban az üzem elfoglalása vagy blokádja büntetőjogi tényállásokat merít ki, és az ún. meg nem engedett cselekmények szerinti kártérítési köteleiséget eredményezheti.¹¹³

Romániában a sztrájkjogot szabályozó jogszabály meghatároz egy sor bűncselekményt és szabálysértést (217. és 218. §). Egyik ilyen bűncselekmény, amikor fenyegetéssel vagy erőszakkal megakadályoznak vagy köteleznek egy munkavállalót vagy munkavállalói csoportot a sztrájkban való részvételre vagy a sztrájk alatt dolgozni. Szabálysértésnek számít és pénzbírságot lehet kiszabni olyan tettek miatt, melyek a sztrájk ideje alatt a munkáltató vezetőségének munkáját megakadályozzák. A sztrájk alatt a munkáltató vagy a sztrájkoló munkavállalók kérhetik a területi munkaügyi felügyelőség képviselőinek részvételét az esetleges szabálysértések megállapítása érdekében. A felügyelők helyszínre lépésének megakadályozása is szabálysértés. A sztrájkban való szabad részvétel jogának megszegését is bűncselekményként kezeli a jogszabály. A jogszabályban a 202–205. §-ban feltüntetett korlátozások megszegésével megszervezett sztrájkban való részvétel is bűncselekménynek számít. Ezek a korlátozások az egyes köztisztviselők, igazságszolgáltatási, katonasági és belügyi dolgozók, vízi, légi és szárazföldi szállítási személyzet esetében szabályozott sztrájktilalmak és korlátozások megszegésével, valamint a még elégséges közszolgáltatások biztosításának mulasz-

109 Unterschütz, 2014, 336. o.

110 Unterschütz, 2014, 336. o.

111 *Ustawy z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach.*

112 Liakopoulou és Clauwaert, 2019, 12. o. (<https://cutt.ly/DxozezB>).

113 Kiss, 2005, 501–502. o.

tásával megszervezett sztrájkra vonatkoznak. A jogellenes sztrájk szervezői és az abban részt vevők is felelősek a bűncselekmények és szabálysértések elkövetéséért.¹¹⁴ A jogszabályban szereplő többi bűncselekmény és szabálysértés inkább az egyesülési szabadságokkal, a szakszervezetek megszervezésével, valamint a munkáltató és a munkavállalók közötti viszonyok rendezésével kapcsolatos.

Ausztriában a jó erkölcsbe ütköző sztrájk vagy politikai sztrájk esetében büntetőjogi szabályok hatálya alá is eshet a jogellenes sztrájk.¹¹⁵

A fentiekkel ellentétben Csehországban a jogellenes sztrájkért felelősséggel tartozó szakszervezet vezetőivel szemben büntetőjogi eszközökkel nem lehet fellépni.¹¹⁶

6. A sztrájkkal kapcsolatos felelősség korlátozása

A szakirodalomban merült fel a kérdés, hogy mennyire védhetőek a jogellenes sztrájk esetében felmerülő felelősség korlátozására vonatkozó szabályok, amelyeket egyes EU-tagállamok is bevezettek.¹¹⁷ Ilyen értelemben, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottsága (a továbbiakban: a Bizottság) egy 2010-es jelentésében fejtette ki az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú Egyezmény összeegyeztethetőségét néhány olyan eseménnyel, amelyek gyakorlatilag az egyesülési jog korlátozását eredményezték. A jelentésből Bruun arra következtet, hogy a túlzott szankciók vagy azok fenyegetése az egyesülési jog korlátozását eredményezik az ILO felügyelő testületei értelmezésében.¹¹⁸ A szerző szerint tehát van alapja komolyan érvelni amellyel, hogy a túlzott szankciók korlátozása nemcsak jogos, hanem szükséges is a fent említett 87. számú Egyezmény értelmében, valamint az ILO Alkotmányának egyesülési jogra vonatkozó alapelve értelmében.¹¹⁹

114 Marian, 9/10. o.

115 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

116 EPSU, 8. o.

117 Bruun, 2014, 247–248. o.

118 Bruun, 2014, 247. o.

119 Bruun, 2014, 248. o.

Irodalomjegyzék

- BRUUN, N. (2014) 'Sanctions and remedies for unlawful collective action in an international and european perspective', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 243–252. o.
- Council of Europe, COE (2018) *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg.
- European Committee of Social Rights (2014) *Decision on article 6 paragraph 4 of the European Social Charter regarding conformity in the Slovak Republic*. Elérhető: <https://cutt.ly/ZxoVKb9>
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- ȚICLEA, AL. (2016) *Tratat de dreptul muncii*. Ediția a X-a, Bukarest, Universul Juridic.
- HENSSLER, M. (2020) *Münchener Kommentar zum BGB* 8. Aufl., CH Beck, 2020.
- LIAKOPOULOU, E. M., CLAUWAERT, S. (2019) *The right to strike in the public sector – Slovak Republic*. EPSU, 2019. Elérhető: <https://cutt.ly/DxozezB>
- SWEPSTON, L. (2014) *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Right: The Labor Rights Articles*. Leiden–Boston: Brill Nijhoff.
- MAUL, D. (2012) *Human Rights, Development and Decolonization: The International Labour Organization, 1940–70*. Palgrave Macmillan.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer (e-könyv).
- BALANESCU, D. (2018) *The right to strike in the public sector – Poland*. EPSU, 2018. Elérhető: <https://cutt.ly/ixoSsxo>
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) 'A sztrájkjog szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén / A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2) 29–73. o.
- BRUUN, N. (2014) 'Sanctions and remedies for unlawful collective action in an international and european perspective', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 243–252. o.
- DÄUBLER, W. (2015) 'Industrial Actions in Germany – Realistic in an International Context?', *Revista Derecho Social y Empresa*, 4.
- GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H. (1998) *ILO Principles concerning the right to strike*. International Labour Office, Genf. Elérhető: <https://cutt.ly/oxoXBo8>
- HURUBĂ, R. I. (2019a) 'Exercitarea dreptului la grevă (I)', *Universul Juridic*, 5., e-format.
- HURUBĂ, R. I. (2019b) 'Exercitarea dreptului la grevă (II)', *Universul Juridic*, 5., e-format.
- KAJTÁR, E., KUN, A. (2013) 'Right to Strike in a Changing Regulatory Environment', *Pázmány Law Working Papers*, 3. Elérhető: <http://plwp.eu/docs/wp/2013/2013-03-Kajtar-Kun.pdf>
- KAJTÁR, E. (2010) 'Az olasz és a magyar sztrájkjog szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(1), 33–58. o.

- KULISITY, M. (2009) 'A sztrájk jogszerűségének megállapításával összefüggő bírósági gyakorlat', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 73–90. o.
- LAULOM, S., LO FARO, A. (2014) 'Remedies for Unlawful Collective Action in France, Belgium, Italy and Spain', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 273–292. o.
- OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. (2014) 'Strike action at the forefront of the social partnership agenda', *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 17(2), 279–290. o.
- PRUGBERGER, T., KENDERES, GY. (2011) 'A munkaküzdelem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései', *Miskolci Jogi Szemle*, (2).
- SZABÓ, M. (2009) 'Vitaindító előadás', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(1), 95–98. o.
- Sztrájkmegállapodás – Megállapodás a Kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról.* 1994. Elérhető: <https://cutt.ly/Fx0CAOO>
- UNTERSCHUTZ, J. (2014) 'Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 319–338. o.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview.* European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brüsszel. Elérhető: <https://cutt.ly/Tx0CJFz>

A sorozatban eddig megjelent művek:

1. Veress Emőd: *A szindikátusi szerződés*
2. Domaniczky Endre: *Határterületeken*

