

PTE Állam- és Jogtudományi Karának
Doktori Iskolája

Kajtár Edit

**MAGYAR SZTRÁJKJOG
A NEMZETKÖZI ÉS AZ EURÓPAI SZABÁLYOZÁS
FÉNYÉBEN**

(Phd értekezés)

Témavezető

**Kiss György tanszékvezető egyetemi tanár,
az MTA doktora**

Pécs 2011

Tartalomjegyzék

| | |
|---|----|
| Bevezetés..... | 1 |
| 1. Kettős optika: a sztrájk, mint emberi jogi és gazdasági jelenség..... | 1 |
| 2. Az értekezés célja, szerkezete, a kutatás módszerei..... | 1 |
| I. Alapvetések..... | 5 |
| 1. Munkaügyi konfliktus..... | 5 |
| 2. Munkaügyi vita..... | 6 |
| 3. A munkaharc eszközrendszere..... | 7 |
| 4. A sztrájk..... | 10 |
| 4.1. A sztrájk fogalma..... | 10 |
| 4.2. A sztrájk természete..... | 13 |
| 5. A sztrájkjog evolúciója..... | 14 |
| 6. A sztrájk, mint alapjog..... | 19 |
| 7. A sztrájk jogalapja..... | 21 |
| 8. A nemzeti szabályozás szintjei..... | 23 |
| 9. Az alternatív vitarendező módszerek..... | 25 |
| 10. Sztrájk a statisztikák tükrében..... | 27 |
| II. A sztrájkjog nemzetközi szabályozása..... | 30 |
| 1. A sztrájkhoz való jog az ENSZ alapidokumentumaiban..... | 30 |
| 2. Az ILO..... | 32 |
| 2.1. Az ILO szerepe a sztrájk szabályainak kialakításában..... | 32 |
| 2.2. Alapidokumentumok..... | 34 |
| 2.3. ILO egyezmények..... | 35 |
| 2.4. A 87. sz. egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről..... | 36 |
| 2.5. A 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról..... | 37 |
| 2.6. A közszférára vonatkozó speciális szabályok..... | 38 |
| 3. Intézményrendszer..... | 39 |
| 3.1. Az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága..... | 39 |
| 3.2. Az Egyesülési Szabadság Bizottság..... | 40 |
| 4. A jogszerű sztrájk szabályozás a CFA esetjogának tükrében..... | 40 |
| 4.1. Az ILO sztrájkkonceptiója..... | 40 |
| 4.2. A sztrájkjog alanya..... | 42 |
| 4.3. A sztrájk célja..... | 42 |
| 4.4. A politikai sztrájk megítélése..... | 43 |
| 4.5. Békekötelem..... | 45 |
| 4.6. A sztrájkot megelőző eljárások, egyeztetés, sztrájkbizottság..... | 45 |
| 4.7. A munkáltató előzetes tájékoztatása, lehülési idő..... | 46 |
| 4.8. Előzetes szavazás, a sztrájkban részt vevők személyének megismerhetősége..... | 47 |
| 4.9. A sztrájk korlátozása és tilalma..... | 48 |
| 4.9.1. Közsféra..... | 48 |
| 4.9.2. Alapvető szolgáltatás..... | 49 |
| 4.9.3. Minimumszolgáltatás előírása, garanciális szabályok..... | 52 |
| 4.10. A sztrájk befejezését célzó kényszerítő eszközök: visszarendelés, munkaerő-kölcsönzés..... | 54 |
| 4.11. A hatóság (rendőrség, hadsereg) beavatkozása..... | 55 |
| 4.12. Szankciók..... | 56 |
| 4.13. Közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás igénybe vételének szabályozása..... | 58 |
| 5. Részkövetkeztetések, az ILO sztrájkszabályozásának megítélése és hatása..... | 60 |

| | |
|---|-----|
| III. Az Európa Tanács sztrájk szabályai..... | 63 |
| 1. Sztrájk jogi vonatkozású jogforrási és intézményrendszer | 63 |
| 2. Az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény | 64 |
| 3. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának sztrájkfelfogása | 65 |
| 3.1. Az Emberi Jogok Európai Bírósága | 65 |
| 3.2. Kiemelkedő esetek | 66 |
| 3.2.1. Schmidt and Dahlström v. Sweden | 66 |
| 3.2.2. Demir and Baykara v. Turkey | 67 |
| 3.2.3. Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey és Saime Özcan v Turkey | 68 |
| 3.2.4. Satılmış and Others v. Turkey | 70 |
| 3.2.5. Danilenkov v Russia | 71 |
| 4. Az Európai Szociális Charta | 72 |
| 4.1. A Szociális Charta jelentősége | 72 |
| 4.2. Intézményrendszer és ellenőrző mechanizmus | 73 |
| 5. A jogszerű sztrájk szabályozása a Szociális Charta esetjogának tükrében | 74 |
| 5.1. Sztrájk koncepció | 74 |
| 5.2. A sztrájk jog alanya | 75 |
| 5.3. A sztrájk célja | 76 |
| 5.4. A politikai sztrájk megítélése | 77 |
| 5.5. Békekötelem | 77 |
| 5.6. A sztrájkot megelőző eljárások | 78 |
| 5.7. A munkáltató előzetes tájékoztatása – lehülési idő | 78 |
| 5.8. Előzetes szavazás | 79 |
| 5.9. A sztrájk korlátozása és tilalma | 79 |
| 5.9.1. Közsféra | 80 |
| 5.9.2. Alapvető szolgáltatás, minimumszolgáltatás előírása, garanciális szabályok | 81 |
| 5.10. Közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás igénybevételenek szabályozása | 82 |
| 5.11. A sztrájk befejezését célzó kényszerítő eszközök: visszarendelés, munkaerő- kölcsonzás, a sztrájk felfüggesztése | 84 |
| 5.12. Következmények, felelősség, szankciók | 84 |
| 6. Részkövetkeztetések, az Európa Tanács sztrájk szabályozásának megítélése és hatása | 86 |
| IV. A sztrájk jog az Európai Unióban | 89 |
| 1. A szabályozás tágabb környezete: az európai munkajog | 89 |
| 2. A szociális dimenzió kialakulása | 91 |
| 3. A jogforrások | 93 |
| 3.1. Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól | 93 |
| 3.2. Az Európai Unió Alapjogi Chartája | 95 |
| 3.4. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés | 96 |
| 3.4.1. Az alapszabadságok | 96 |
| 3.4.2. Az alapjogok helye az uniós jogban | 97 |
| 3.4.3. A sztrájkhoz való jog | 99 |
| 3.5. A Szerződés és az Alapjogi Charta ütközése | 100 |
| 4. Az esetjog | 101 |
| 4.1. Az Európai Bíróság szerepe | 101 |
| 4.2. Commission versus France | 102 |
| 4.3. Albany | 103 |
| 4.4. Viking | 103 |
| 4.5. Laval | 105 |
| 5. A nemzetközi és az uniós sztrájkfelfogás ütközése | 109 |
| 5.1. BALPA | 109 |

| | |
|---|-----|
| 5.2. Strasbourg vagy Luxembourg? | 110 |
| 6. A sztrájk alternatívái, az ADR technikák használata | 111 |
| 7. Részkövetkeztetések, az uniós szabályozás megítélése | 112 |
| V. A sztrájkhoz való jog Magyarországon..... | 115 |
| 1. A sztrájk jog evolúciója Magyarországon..... | 115 |
| 1.1. A sztrájk, mint büntetőjogilag üldözött szövetkezés..... | 115 |
| 1.2. Szemléletbeli áttörés | 118 |
| 1.3. Sztrájk a szocializmus alatt | 121 |
| 1.4. 1988-89: formálódó sztrájk törvény | 122 |
| 2. Sztrájk a számok tükrében..... | 126 |
| 3. A jogforrási rendszer..... | 127 |
| 3.1. A jogforrási rendszer struktúrája..... | 127 |
| 3.2. A sztrájk jog belső forrásai..... | 128 |
| 3.3. A sztrájk alkotmányi szabályozása: sztrájkhoz való jog az alapjogok rendszerében... 130 | |
| 3.3.1. A munkaalkotmány | 130 |
| 3.3.2. A sztrájkhoz való jog mint alapjog | 130 |
| 3.3.3. A sztrájk és más alapjogok kollíziója, az alapjogok konkurálásának tipikus területei..... | 133 |
| 3.4. Az 1989. évi VII. tv..... | 136 |
| 4. Az Mt. szabályanyaga | 138 |
| 5. A sztrájk szabályozás kritikus elemei | 139 |
| 5.1. A sztrájk tárgya: az érdekvita rendezése | 139 |
| 5.2. A gazdasági és szociális érdek | 140 |
| 5.3. A politikai sztrájk megítélése | 141 |
| 5.4. A „munkáltató nélküli” sztrájk: a szolidaritási sztrájk problematikája..... | 146 |
| 5.5. Kit illet a sztrájk jog? | 148 |
| 5.6. A sztrájk abszolút tilalma..... | 150 |
| 5.7. A köztisztviselők sztrájkja | 152 |
| 5.8. A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk – az elégséges szolgáltatás | 155 |
| 5.9. Az előzetes szavazás, (ballot) követelménye | 159 |
| 5.10. A sztrájkolóknak anyagi háttere: a sztrájkalap | 161 |
| 5.11. A bejelentési és tájékoztatási kötelezettség..... | 162 |
| 5.12. A „lehülési idő” | 164 |
| 5.13. A figyelmeztető sztrájk | 166 |
| 5.14. Munkaharc – békekötelem | 167 |
| 5.15. Átmeneti vizsgálat, közbenső intézkedés..... | 170 |
| 5.16. A jogszerű sztrájkkal szemben támasztott követelmények..... | 171 |
| 5.16.1 A jogellenes sztrájk esetei | 171 |
| 5.16.2. Az önkéntesség..... | 172 |
| 5.16.3. Ultima ratio | 172 |
| 5.16.4. Az arányosság elve..... | 173 |
| 5.17. Mikortól kérhetik a felek a jogellenesség megállapítását?..... | 174 |
| 5.18. A jogszerű sztrájk hatása a sztrájkban résztvevő és attól tartózkodó munkavállalókra 175 | |
| 5.18.1. A munkajogviszony felfüggesztése..... | 175 |
| 5.18.2. A díjazás kérdése..... | 177 |
| 5.18.3. A sztrájk miatt kieső munkaidő..... | 181 |
| 5.19. A sztrájkbizottság..... | 181 |
| 5.20. A károk enyhítése, a sztrájk törés problematikája, a kölcsönzött munkaerő | 182 |
| 5.21. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei – szankciórendszer | 186 |

| | |
|---|-----|
| 6. A 2010. évi CLXXVIII. törvény a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról..... | 191 |
| 6.1 A módosítás körülményei és fogadtatása | 191 |
| 6.2. Sztv. 2.§ | 192 |
| 6.3. Sztv. 3-4. §: az elégséges szolgáltatás..... | 193 |
| 6.3.1 Szabályozásmódosítás előtt és után..... | 193 |
| 6.3.2 Szabályozási alternatívák | 195 |
| 6.4. Az elégséges szolgáltatás mértékének megállapítására nyitva álló határidő | 199 |
| 7. A Ptk. szabályanyaga | 200 |
| 7.1. Alapvetések | 200 |
| 7.1.1. Az alkalmazott károkozása..... | 201 |
| 7.2. A kártérítés mértéke | 203 |
| 7.3. A fogyasztóvédelem..... | 205 |
| 8. Szabálysértési, büntetőjogi következmények..... | 206 |
| 9. A sztrájk kollektív szerződés- szintű szabályozása..... | 207 |
| 10. A sztrájk alternatívái, az ADR technikák használata | 209 |
| 10.1. Az ADR technikák előnyös és hátrányos vonásai..... | 209 |
| 10.2. ADR a hazai gyakorlatban – az MKDSZ..... | 210 |
| 10.3. Kitekintés | 212 |
| 11. A szabályozás hatása..... | 217 |
| 12. Részkövetkeztetések..... | 219 |
| Összegzés és konklúzió | 221 |
| Mellékletek | 241 |
| 1. melléklet..... | 241 |
| 2. melléklet..... | 242 |
| 3. melléklet..... | 243 |
| 4. melléklet..... | 244 |
| 5. melléklet..... | 245 |
| 6. melléklet..... | 246 |
| 7. melléklet..... | 247 |
| Rövidítések jegyzéke | 248 |
| Irodalomjegyzék..... | 251 |
| Summary | 288 |

Bevezetés

1. Kettős optika: a sztrájk, mint emberi jogi és gazdasági jelenség

A sztrájk speciális minősülése összefügg a munka kettős természetével. „A munkaerő nem áru” szögezi le elsőként alapelvei között az 1944-es Philadelphiai Deklarációban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO¹). Ugyanakkor az emberi jogi dimenzió mellett a munka gazdasági tényező, a termelés egyik (bár kétségtelenül speciális) alkotóeleme is. A sztrájk tehát több optikán át szemlélhető. A jog lencséjén keresztül nemzetközi, európai, illetve nemzeti jogforrások védelmét élvező emberi jog, a munkavállalói érdekek előmozdításának egyik alapvető eszköze. A sztrájk a kollektív munkajog természetes alkotóeleme, ha úgy tetszik, az az ár, amellyel a plurális demokráciáért fizetünk.² A sokat idézett gondolattal élve: sztrájkhoz való jog nélkül az autonóm kollektív alku nem több pusztá koldulásnál.³ A gazdaság lencséjén keresztül a sztrájk kevésbé konstruktív jelenség, sokkal inkább a gazdaság működésében fennakadást okozó, a ipari kapcsolatokat instabillá tévő, az érintett vállalatok versenyképességét befolyásoló tényező. Nem véletlen, hogy háború, illetve szükségállapot esetén a sztrájk nem megengedett. A munkabéke fenntartása, a gazdaság zavartalan működése azonban békeidőben is érdek. Mérlegelni kell tehát, mi lenne a legmegfelelőbb, az emberi jogokat legteljesebben érvényre juttató, gazdaságilag még elfogadható sztrájkot szabályozó megoldás.

2. Az értekezés célja, szerkezete, a kutatás módszerei

Az értekezés célja a sztrájkjog súlyponti problémáinak kritikus elemzése, és annak vizsgálata, hogy mennyiben megfelelő a magyar szabályozás és gyakorlat. A sztrájkjog szabályozásának négy szintjét vizsgálja, úgymint nemzetközi, európai (értve ezalatt az Európa Tanácsot) európai uniós, illetve a nemzeti. A tételes jogi jogforrások ismertetését követően taglaljuk az esetjogot, a nemzetközi és európai alapjogi ítélkező szervek és szakértői bizottságok (az ILO esetén az Egyesülési Szabadság Bizottsága és az

¹ A hazai jogirodalom a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet rövidítésére egyaránt használja az ILO és az NMSZ megnevezést. Mivel az ILO jóval elterjedtebb, e dolgozat is az angol nyelvű rövidítést használja.

² Foegen, Joseph H.: A qualified right to strike in the public interest. *Labor Law Journal* 1967/2, 90–102. 90–91.

³ Blanpain, Roger: *European labour law*. 12., rev. ed., The Hague, Kluwer Law International, 2010, 752.

Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága, az Európa Tanács kapcsán a Független Szakértők Bizottsága és az Emberi Jogok Európai Bírósága) következtetéseit, illetve az Európai Unió (Európai Bíróság) sztrájkfelfogását. Ugyancsak nagy hangsúlyt fektetünk a magyar Legfelsőbb Bíróság határozatokon, elvi határozatokon keresztül megnyilvánuló álláspontjának, illetve az alacsonyabb szintű bíróságok eseti döntéseinek elemzésére. Az Alkotmánybíróság vonatkozó határozatainak ismertetése szintén elengedhetetlen.

Az értekezés ismerteti a hazai, illetve külföldi irodalomban megjelenő szakmai közvélemény, a jogintézmény körül kialakuló szakmai vita főbb irányvonalait, és kialakítja saját álláspontját. A német gyakorlatban az irodalom (*das Schrifttum*) és a doktrína (*die Lehre*) előkelő helyet foglal el, akárcsak az olaszoknál (*la dottrina*), illetve a franciáknál (*la doctrine*). A jogforrások értelmezésénél kiemelkedő szerepet kaphatnak a „belső emberek”, vagyis az intézményeknél alkalmazott jogászok által írott elemzések.⁴ Ugyan ez a helyzet a nemzetközi jogi dokumentumok esetén (gondoljunk például az ILO hivatalos publikációira). Az Európai Bíróság főtanácsnokai szintén gyakran merítenek a jogirodalom megállapításaiból, így például Poiares Maduro az Arcelor esetben kifejtett véleményében tíz különböző jogi szakirodalmi forrásra hivatkozott.⁵ A vonatkozó jogirodalom, jogdogmatika vizsgálata kapcsán nem csupán a jogtudományt akadémikus keretek között művelő elméleti szakemberek műveire gondolunk, hanem a gyakorlati szakemberek, így bírák, ügyvédek tapasztalatainak felhasználására is.

A magyar szabályozás elemzésénél az egyes jogintézmények kapcsán alkalmazzuk a más államok megoldásaival való összevetést. A kodifikációs módszerként is gyakran alkalmazott jogösszehasonlításnak több praktikus előnye van. A külföldi megoldások sajátosságainak fényében más megvilágításba kerül a sokszor evidenciaként felfogott hazai szabályozás, a törvényi háttér és a bírói gyakorlat. A szakmai közvélemény megállapításainak összevetése megerősítheti a célba vett irány helyességét, ugyanakkor lehetővé teszi máshol már kipróbált megoldások átvételét, a fiaskók elkerülését is. Az összehasonlítás eredményeként felmerülhet úgynevezett jogi transzplantátumok⁶

⁴ De Witt, Bruno: European Union law: A unified academic discipline? *EUI working papers, Law*, 2008/34, 1–3.

⁵ A főtanácsnok 2008. május 21-i véleménye. Arcelor Atlantique et Lorraine and Others (Arcelor) Case C-127/07 [2008] ECR I-9895. Az ügy tárgya többek között az esélyegyenlőség értelmezése, illetve az Európai Bíróság és a nemzeti bíróságok kapcsolata volt. De Witt, B. 2008, 10.

⁶ A jogi transzplantátumokat jogtörténeti kontextusban vizsgálja Watson, Alan: *Legal transplants: An approach to comparative law*. 2. ed. Athens, Georgia, The University of Georgia Press, 1993, ; Az intézmény jogszociológiai megközelítését lásd például Kahn-Freund, Otto: On uses and misuses of comparative law. *The Modern Law Review* 1974/37, 1–27.

alkalmazása. Külföldi megoldások, technikák, koncepciók, vagy akár egész törvények, jogrendszerek átvétele nem új keletű intézmény. Valóban újszerű *sui generis* megoldás felfedezése a jogban igen ritka, Sacco meglátása szerint ezer esetből, ha egy a valódi innováció, a többi pusztán imitálás.⁷ A teljes átvétel ugyancsak kivételes, a gyakorlatban inkább „jogi patchwork”-ről,⁸ mint klasszikus értelemben vett jogi transzplantátumról beszélhetünk.

Az átvételnél figyelembe kell vennünk, hogy a jog, mint plurális jelenség nem pusztán szabályrendszer, jóval tágabb formális forrásainál,⁹ a mindenkori társadalmi, gazdasági, politikai környezettel van kölcsönhatásban. Ez két szempontból is jelentős. Egyrészt az átvételt megelőző összehasonlítás természetéből fakadóan egy szűk területre koncentrál; a „mindenáron hasonlóság” keresése miatt nagy a veszélye az erőltetett analógiának, illetve annak, hogy szem elől tévesztjük a jogrendszer sajátosságait.¹⁰ Másrészt, míg a nemzeti jog a társadalmi változásokra reagálva fokozatosan alakul ki, a mechanikus átvételnél ez az érési folyamat kimarad. A jogi transzplantátum akkor lesz a leghatékonyabb, ha az átvevő országnak hasonló a politikai, szociális és gazdasági háttere, így ezek figyelembevételétől nem szabad eltekinteni. E megállapítás különösen igaz a sztrájkra. A sztrájk, mint az érdekegyeztetés végső eszköze nem oka, hanem tünete a feszültségeknek, méghozzá olyan feszültségeknek melyek jogi szabályozással nem mindig kezelhetők.¹¹

Az értekezés interdiszciplináris szemléletmódot alkalmaz. Bár a jog megkísérli keretek közé szorítani, a sztrájk nem pusztán jogi kérdés. A sztrájk szabályozása nem függetleníthető az adott ország történelmi, politikai, ideológiai és főként gazdasági viszonyaitól (ez utóbbi alatt értve olyan tényezőket, mint gazdasági prosperitás, infláció, munkanélküliség, a különböző ágazatok sajátosságai). A téma komplex vizsgálatához tehát elengedhetetlen e szempontok figyelembe vétele, a sztrájkjog fejlődéstörténetének, dogmatikai és ideológia változásának bemutatása, a konkrét törvény-előkészítési anyagok vizsgálata. Ugyancsak szükséges a szociológia eredményeinek, illetve szemléletmódjának felhasználása. A társadalmi tények és törvényszerűségek megismerését kutató ezen alaptudomány a jogász kezében nem új keletű módszer. A szociológia, mint „demisztifikáló

⁷ Sacco, Rodolfo: Legal formants: A dynamic approach to comparative law. *American Journal of Comparative Law* 1991/39, 4–5.

⁸ Nelken, David: Comparativists and transferability. In: Legrand, Pierre – Munday, Roderick (eds): *Comparative legal studies: Traditions and transitions*. Cambridge, Cambridge University Press, 2003, 437–466, 455.

⁹ Maczonkai Mihály: *Jogszociológia*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2005, 18–22.

¹⁰ A jogösszehasonlítás előnyeiről és hátrulötőiről lásd részletesen Watson, A. 1993, 10–15.

¹¹ Halmos Csaba: *Rendszerváltás a munkaügyben*. Pécs, JPTE, 1999, 92.

tudomány”, segít tisztázni a sztrájk jogi szabályozásának társadalmi hátterét, elkerülni mind a technokráciát mind a bürokratizmust.¹²

Az értekezés írása során törekedtem minél szélesebb körű irodalom feldolgozására. A nemzetközi és európai összehasonlításhoz szükséges anyagok nagy része a fiesolei European University Institute és a trieri Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG könyvtárából származik. Az olasz gyakorlat jobb megértéséhez személyes interjúkat készítettem. A II. és III. fejezet esetei közötti tájékozódást többek között az ILO és az Európa Tanács által kiadott dokumentumok segítették. A magyar sztrájktörténeti rész megírásához az eredeti törvényelőkészítő anyagokat, a társadalmi vitára bocsátott törvénytervezetre reagálásként érkező javaslatokat, állampolgári leveleket tekintettem át. A hazai bírói gyakorlatot eseti döntések alapján dolgoztam fel. A kollektív szerződések elemzésénél az általam hozzáférhető szerződésekre, illetve a FMM megbízásából készült, több száz kollektív szerződést feldolgozó kutatások eredményeire hagyatkoztam. Az alternatív vitafeloldó módszerek és a sztrájk kapcsolatát vizsgáló alfejezetek megírását nagyban segítették a 2004-ben, az Új Mexico-i Egyetemen folytatott tanulmányaim. A Rézler Gyula Alapítvány ösztöndíjasaként betekintést nyertem az ADR technikák világába, a szemináriumokon és tréningeken elhangzottak, különösen Scott Hughes és T. Zane Reeves professzor sokat formáltak azon, ahogyan ma látom a konfliktusokat.

Szerkezetét tekintve az értekezés hét részre oszlik. A bevezetés után fogalmi alapvetések következnek (I. fejezet), majd a nemzetközi (II. fejezet), az európai (III. fejezet), illetve az európai uniós (IV. fejezet) szabályozást elemezzük. A sztrájkhoz való jog Magyarországon cím alatt (V. fejezet) a sztrájkjog hazai fejlődésének bemutatása után a sztrájk egyes relációi kerülnek elemzésre. Az Összegzés és konklúzió címet viselő záró fejezet az értekezés szerkezete és tematikája mentén haladva pontokba szedi a szerző legfontosabb megállapításait, térképet készít a problémás területekről és javaslatokat fogalmaz meg.

¹² Fleck Zoltán: *Szociológia jogászoknak*. Budapest, Napvilág Kiadó, 2004, 16.

I. Alapvetések

1. Munkaügyi konfliktus

Annak eldöntése, hogy harmónia, vagy konfliktus jellemzi az emberi társadalmakat, a legalapvetőbb filozófiai kérdések egyike.¹³ A konfliktuselmélet kiindulópontja szerint a társadalom érdekeik mentén cselekvő, jól elkülöníthető csoportokból tevődik össze, melyben a konfrontáció lehetősége folyamatosan fennáll, a konfliktus tehát szükségszerű.¹⁴ Ezen elmélet képviselői között szerepel Marx, Weber, Pareto, Dahrendorf.¹⁵ Dahrendorf modern társadalmi konfliktus modellje a szabadság és a szolidaritás között feszülő ellentmondást hangsúlyozza. A XX–XXI. század alapkonfliktusa nem más, mint hogy a gazdasági prosperálás ellenére sokaknak vagy nincsenek jogaik, vagy nem képesek azokkal élni, a hatalom olykor igazságtalanul oszlik meg.¹⁶ A konfliktuselmélet ellenpontja a funkcionalizmus. A Durkheim, Talcott, Parsons, illetve később többek között Luhman, Alexander, Münch által képviselt elmélet szerint a társadalom egyensúlyban lévő, harmonikus rendszer, mely az együttműködésre épül, vagyis a konfliktus, mint a rendet megbontó elem, társadalmi probléma, diszfunkcionális, és a dezintegráció tünete.

Bármely sztrájkjal foglalkozó írás kikerülhetetlen alapfogalma a konfliktus, illetve a munkaügyi konfliktus. Az előbbi az emberek, vagy emberek csoportjai közötti versengés formája, ahol is a versengés olyan célokért vagy javakért folyik, melyek ténylegesen, vagy legalábbis a felek meggyőződése szerint nem érhetőek el mindenki számára.¹⁷ A munkaügyi konfliktus „az ipari kapcsolatok különböző, ellentétes érdekű, vagy érdekközösség által egymásra utalt szereplői között a munkaszervezetben, vagy a szervezeteik között felmerült, munkaviszonyra közvetlenül vagy közvetlenül kapcsolatban lévő nyílt, manifesztált, vagy rejtett ellentét.”¹⁸ Megítélése kapcsán újra a fenti dilemmával

¹³ Andorka Rudolf: *Bevezetés a szociológiába*. Budapest, Osiris, 1997, 156.

¹⁴ Giddens, Anthony: *Szociológia*. 2. kiad. Budapest, Osiris, 2008, 784.

¹⁵ Marx elmélete elválik a többiekétől, amennyiben úgy tartja, hogy az osztályharcokból álló történelem során elérhető az az utópisztikus forma, a kommunizmus, melyben már nem lesznek konfliktusok. Weber Marxszal ellentétben nem két osztályról, hanem több, társadalmi hatalomért küzdő státuscsoportról beszél. Konceptiójának lényege a régi, hatalmon lévő és az új, hatalomra törekvő elit közti konfliktus. A konfliktuselmélet részletes ismertetése túlmutat az értekezés keretein, így nem térünk ki a két nagy irányzat, a kritikai szociológia és a weberiánus szemlélet közötti eltérésre sem.

¹⁶ Dahrendorf, Ralf: *Class and class conflict in industrial society*. Stanford, Stanford University Press, 1959, 241–248.

¹⁷ Fodor László: *A kommunikáció alapjai*. Budapest, Perfekt, 2003, 503–504.

¹⁸ Tóth Ferenc: Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták az ezredvégzáró évtizedben. *Munkaügyi Szemle* 2000/7–8, 48–53. 48

kerül szembe az elemző, amikor el kell döntse, a munkabékét vagy a konfliktust tekinti-e természetes állapotnak. A spektrum egyik végén az unitarista felfogás áll, mely patológiás jelenséggként tekint a konfliktusra. Ezzel ellentétben a pluralista, radikalista, materialista, illetve a legsarkosabb, a marxista elmélet a ipari kapcsolatok természetes velejárójának tekinti a konfliktusokat.

A dolgozat kiindulópontja: a konfliktus szükségszerű, ugyanakkor a szabályozatlan, kontrollálatlan konfliktus a társadalmi összetartás ellen hat, gazdaságilag romboló. A konfliktus természetes velejárója az emberi társadalom múltjának, jelenének, jövőjének. Míg a megfelelő módon kezelt, „domesztikált”, konfliktus képes előre vinni a társadalmat, a nem kezelt konfliktus a társadalom integritását, végsősoron pedig fennmaradását veszélyezteti.¹⁹ Bár a konfliktus szóhoz a köznyelvi használatban pejoratív tartalom társul, ugyanakkor sem a konfliktus, sem pedig ellenpárja, a harmónia nem minősíthető önmagában kizárólag jónak vagy rossznak, “mindkettő pusztíthat és építhet”.²⁰ Hasonlóképpen, a munkáltató és a munkavállalói oldal közötti konfliktus a munkaügyi kapcsolatok természetes velejárója. Bár természetesen a munkabéke tekinthető az ideális állapotnak, a felek eltérő érdekei, illetve a közöttük lévő erő-egyensúlytalanság óhatatlanul súrlódást okoz. S a kérdés nem annyira az, hogy elkerülhető-e a konfliktus, hanem az, hogy hogyan lehet kanalizálni. Az értekezés pluralista szemléletet vall, vagyis abból indul ki, hogy a jól kezelt munkahelyi konfliktus produktív és egészséges, a felek közötti párbeszédet jelzi.

2. Munkaügyi vita

A munkáltatói és a munkavállalói oldal eltérő érdekei sokszor vezetnek látens, vagy nyíltan felvállalt konfliktushoz. Rejtett konfliktust jelezhet például, ha a munkavállalók nagy száma folyamatosan beteget jelent, vagy felmond. Ha a konfliktus nyíltan jelenik meg, munkaügyi vita alakul ki. A nyíltan megjelent konfliktusnak számos kimenetele van, s ezek közül csak az egyik a sztrájk. A munkavállalóknak elégedetlenségük kifejezésére eszközök széles tárháza áll rendelkezésre, mint például munkalassítás (a munka színlelése, más néven amerikázás), túlóra megtagadása, petíciók beadása, a média bevonása, stb.²¹ Ebből

¹⁹ Andorka R. 1997, 56.

²⁰ Csepeli György: *A szervezkedő ember: A szervezeti élet szociálpszichológiája*. Budapest, Osiris, 2003, 272.

²¹ Jefferys, Steve et al.: A five country study of third party dispute resolution. Social dialogue and the changing role of conciliation, arbitration and mediation services in Europe (CAMS.) 2010,

következik, hogy nem tehetünk egyenlőségjelet sztrájk és konfliktus között, helyesebb úgy fogalmazni, hogy a sztrájk a konfliktus egyik lehetséges tünete. Egy másfajta felosztás szerint: a konfliktusok megoldhatóak informális és formális módon. Ez utóbbi, vagyis a formalizált, intézményes konfliktus a munkaügyi vita.

A munkaügyi konfliktusokból származó vitákat a vitában állók (egyén vagy kollektíva) és a vita tárgya (jog vagy érdek) figyelembevételével csoportosíthatjuk.²² Így négy esetet különböztetünk meg: egyéni jogvita, kollektív jogvita, egyéni érdekvita, illetve kollektív érdekvita. Az egyén szintjén inkább a jog-, kollektív szinten inkább az érdekvita a jellemző.²³ A konfliktus ugyancsak csoportosítható aszerint, hogy tartalmi anyagi jogi vagy eljárási jogi célokat kíván-e elérni. Az előbbihez a béremelésért, az utóbbihoz például a döntéshozatali eljárásban történő intenzívebb részvételért folytatott harc hozható fel példaként.²⁴

3. A munkaharc eszközszerkezete

A sztrájk egy, a munkavállalói és munkáltatói oldal által alkalmazható nyomásgyakorlási eszközökből álló rendszer, a munkaharc része. Anélkül, hogy részletesen jellemeznénk ezeket, elmondható, hogy a munkavállalói oldal rendelkezésére álló „fegyvertár” jóval terjedelmesebb: a sztrájk és a nyomásgyakorlás egyéb eszközeinek széles tárháza áll rendelkezésre.

Az egyes munkaharci eszközök esetenként felcserélhetőek (például a túlórázás megtagadása, vagy a túlzottan előírászerű munkavégzés), máskor kiegészítik egymást. A kollektív akciók fajtái, többek között a munkavállalók veszteségeit minimalizálандó, egyre bővültek a történelem folyamán, illetve a sztrájkoknak elterjedtek a csupán részleges munkabeszüntetéssel járó formái.²⁵

<http://www.workinglives.org/londonmet/fms/MRSite/Research/wlri/Comparative%20Report.pdf> (Letöltve: 2010-11-18) 4.

²² A részletesebb csoportosítás a jog- és érdekvita helyett jogi és nem jogi vita között tesz különbséget, az utóbbihoz sorolva az érdek- mellett az ún. erkölcsi vitákat is. Lásd pl. Hajdú József – Rúzs Molnár Krisztina: Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra. In: Ploetz, Manfred – Tóth Hilda: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, 337–370, 338.

²³ Az egyéni és a kollektív kategóriák között helyezkedik el a semi-kollektív, mely esetben az első látásra egyéni vitának tűnő eset kollektív elemeket hordoz. Ezek az úgynevezett precedensteremtési cézzal megindított akciók. Gall, Gregor – Hebdon, Robert: Conflict at work. In: Paul Blyton (ed.): *The Sage handbook of industrial relations*. Los Angeles, Calif. [etc.], Sage, 2008, 594.

²⁴ Gall, G. – Hebdon, R. 2008, 594.

²⁵ Lehoczkyne Kollonay Csilla: A sztrájkjog. In: Lehoczkyne Kollonay Csilla (ed.): *A magyar munkajog I*. Budapest, Vince Kiadó, 1997, 191–197, 191.

Gyakran alkalmazott eszköz a blokád (*blockade, Blockierung, blocco, barrage*). Nem jár ugyan teljes munkabeszüntetéssel, de a teljesítmény visszafogásával mégis képes nyomásgyakorlásra a munkalassítás (*go slow, Bummelstreik, sciopero bianco, grève perlée*), illetve a túl szabályszerű munkavégzés (*work-to-rule, Dienst nach Vorschrift, sciopero pignolo, grève du zele*). Az utóbbi esetben a munkavállalók csak a legszükségesebb feladatokat látják el, illetve végletes precizitással betartják valamennyi biztonsági előírást, s ezáltal lelassítják a munkavégzést. Ezen akció jelentősége leginkább azoknál a munkáltatóknál jelentkezik, ahol a sztrájkhoz való jog erősen korlátozott (pl. közszféra), illetve ahol tilos a munkabeszüntetés (pl. rendőrség).

A túlóra megtagadása természetesen csak ott lehet hatékony eszköz a munkavállalók kezében, ahol a túlóra nagy szerepet játszik a cég életében, mert egyik napról a másikra extra megrendelések érkehetnek, vagy például a tömegközlekedésben. Speciális munkaharci eszköz a visszaélés az évi rendes szabadsággal. E módszert a japán gyakorlat alkalmazza, a lényege, hogy a munkavállalók (a gyakorlatban főként közalkalmazottak) a szakszervezet felhívására egyszerre veszik ki a szabadságukat, ezáltal okozva fennakadást a munkáltató tevékenységében.²⁶ Üzemen kívüli alkalmazható akció például a tüntetés, a bojkott (a támogatási kapcsolat megszakítása rákényszerítési célból²⁷), illetve az ülősztrájk. Míg más eszközök, így például a tiltakozó nagygyűlés, aláírásgyűjtés, petíció, éhségstrájk üzemen belül és kívül egyaránt megszervezhetők.

A sztrájk jellegű, ám annak nem minősülő eszközök tárgyalása azért fontos, mert a munkavállalók gyakran vetik be ezeket, akár sztrájkkal együtt, akár attól függetlenül. Ugyanakkor minőségük legalábbis kétséges, általában nem részesülnek a sztrájkot megillető védelemben. A védelem megtagadásának oka sok esetben a választott eszköz túlzó, vagy nem tisztességes volta. A híres-hírhedt, Budapest forgalmát szinte teljesen megbénító 1990-es taxisblokád kapcsán fejti ki Szabó Máté: „Gúzsba akarja kötni, túsul kívánja ejteni az egész társadalmat az ilyen sztrájk, amelynek a megszervezésére nincsen semmiféle alkotmányos és jogállami lehetőség.”²⁸ A munkahely elfoglalása a tulajdonjog sérelmére való hivatkozással a jogellenes eszközök közé tartozik.

A munkáltatói oldalon olyan eszközöket találunk, mint a hazánkban nem alkalmazott, de több más országban funkcionáló kizárás, a kollektív létszámleépítés, a rejtett feketelistázás, a blokád. Ezek alkalmazhatók önállóan, illetve válaszreakcióként a

²⁶ Hajdú József: *A japán munkaügyi kapcsolatok alapvető sajátosságai a kezdetektől 1995-ig*. Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2006, 191.

²⁷ Román László: *A munkajog alapintézményei I*. Pécs, JPTE ÁJK, 1994, 47.

²⁸ Szabó Máté: Vitaindító előadás. *PMJK* 2009/1, 95–97, 97.

sztrájkra. A munkaharc tehát mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal rendelkezésére áll. Míg azonban a munkavállalók eszközei a történelem során kibővültek, a munkáltatónak egyre kevesebb eszköze maradt. Az alkalmazott munkaharci eszközök egyben árulkodóak az adott ország munkaügyi kapcsolataira nézve. Kooperációra, a békésebb megoldások keresésére utal a karszalag, kitűzők, fejpántok viselése²⁹, míg az erőszakos cselekmények, úgymint a menedzsment foglyul ejtése (Franciaország) feszültségekkel terhelt munkaügyi kapcsolatokat jelez.

A munkáltató által alkalmazható nyomásgyakorlási eszközök tárából sok kiesett, vagy erejét veszítette a történelem folyamán. A tömeges létszámleépítés, illetve a blokádnak a munkavállalókat védő rendelkezések miatt veszített a jelentőségéből. Bár gyengült, még mindig kiemelkedő a kizárás, vagyis az az eset, mikor a munkáltató kizárja a munkavállalót a munkavégzés helyéről, ezzel akadályozva meg a teljesítést. A kizárás (*lock out*, *Aussperung*, *serrata*, a francia szaknyelvben az angolból átvett *lock out*, vagy *grève patronale*), mint munkáltatói munkaharci eszköz terén jelentős eltérést találunk a nemzeti szabályozásokban. A magyar gyakorlat az Alkotmány hallgatását tilalomként értelmezi. A *lock out* megengedett, azonban szigorú követelmények teljesítéséhez kötött például a török, német, francia illetve olasz jogban. Általánosságban elmondható, hogy a támadó kizárás tilos.³⁰ Az olasz jog elismeri a *serrata* létjogosultságát: A kizárás ugyanakkor súlyát és kereteit tekintve jóval gyengébb a sztrájknál. A támadó kizárás jogellenes, az ún. védekező kizárás azonban alkalmazható, a gyakorlatban tipikusan például akkor, ha a forgósztrájk lehetetlenné teszi a foglalkoztatást, vagy ha a sztrájk személyi-, illetve vagyonbiztonságot veszélyeztet, illetve a munkáltató gazdasági ellehetetlenülésének veszélye esetén.³¹ A német és az osztrák gyakorlat csak a védekező kizárást ismeri el jogszerűnek. A jogellenes sztrájkra reagáló védekező kizárás engedélyezése magyarázza többek között, hogy miért fordulnak a munkáltatók a bírósághoz a sztrájk jogszerűségének megítélésért.

Összefoglalóan elmondható, hogy a kizárás mellett szóló tradicionális érvek a XXI. századra veszítettek erejükből. Bár jelenleg a munkáltató keze jelentősen meg van kötve, a vállalat prosperitása változatlanul azok közé az érvek közé tartozik, amire akár csoportos létszámleépítés is alapozható, illetve a munkáltatónak joga van azokat a munkavállalókat

²⁹ Egészen a közelmúltig a japán munkahelyeken alkalmazták előszeretettel, napjainkra visszaszorultak. Hajdú József 2006, 192.

³⁰ Ben-Israel, Ruth: Stikes, lockouts and other kinds of hostile actions. In: Hepple, Bob (chief editor): *International encyclopedia of comparative law. Vol. XV. Labour law. Chapter 15.* Tübingen, Mohr Siebeck, Dordrecht etc., Nijhoff, 1997. 3–57.

³¹ Az olasz Legfelsőbb Bíróság, a Corte di Cassazione 711/1980-as döntése.

kizárni, akik jogellenes erőszak alkalmazásával akadályozzák munkáltatói jogai alkalmazásában.³²

4. A sztrájk

4.1. A sztrájk fogalma

A sztrájkjog vizsgálatához elengedhetetlen annak pontos meghatározása, mit tekintünk sztrájknak. Álljon itt néhány megközelítés. Köznapi értelemben „a munkavégzés koncentrált abbahagyása a munkavállalók egy csoportja által, a szervezett munka fő fegyvere”,³³ „a munkáltató által megkívánt feltételek melletti munka kollektív megtagadása a munkavállalók által”.³⁴ A Britannica Hungarica világciklopédia tovább részletezi a sztrájk alapjául szolgáló érdekeket: „Az alkalmazottak csoportos, szervezett munkabeszüntetése, amellyel munkaügyi, gazdasági vagy politikai érdekeiknek próbálnak érvényt szerezni.”³⁵ A következő megfogalmazás már a szolidaritási sztrájkokra is utal: A sztrájk ideiglenes munkabeszüntetés a munkavállalók egy vagy több csoportja általi követelések megerősítése vagy elutasítása, sérelem kifejezése, illetve más munkavállalók követelésének vagy sérelmének támogatása érdekében.³⁶ Az enciklopédiák és jogi szaklexikonok a sztrájk fogalmát gyakran a bérkövetelésekhez kötik. A munkavállalók részéről történő munkabeszüntetés, amelyre akkor kerül sor, ha érdekeiket, főleg bérkövetéseiket a munkáltatókkal szemben nem tudják másként érvényesíteni³⁷ – szól az 1992-es magyar jogi lexikon sztrájkdefiníciója. Valóban, a bérek rendezése az egyik leggyakoribb sztrájkkövetelés.

A gazdasági elmélet az alku elmélet keretei között tárgyalja a sztrájkot, és a bér körüli vitákra koncentrálnak. Ezen elmélet szerint minél nagyobb a rés a munkáltató által fizetni kívánt bér és a munkavállalók igényei között, annál nagyobb a sztrájk valószínűsége.

³² Swiatkowski, Andrzej, M: Lockout as the old labour problem in new environment of post-socialist country. In: Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century. Liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague; Boston, Kluwer Law International, 1998, 431–437. 435.

³³ *The Columbia encyclopedia*. 5. ed. New York, Columbia Univ. Press, 1993, Sztrájk szócikk, 2635.

³⁴ *Encyclopaedia Britannica* Vol. 11. Sztrájk szócikk, 319.

³⁵ *Britannica Hungarica világciklopédia*. XVII. kötet. 359.

³⁶ Resolution concerning statistics of strikes, lockouts other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. January 1993. 2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—integration/—stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf

³⁷ Pomogyi László (szerk.): *Jogi lexikon*. Budapest, Unió Kiadó, 1992, 566.

Természetesen a sztrájkhajlandóságot olyan tényezők is befolyásolják, mint a felek közötti erőviszonyok, az általános gazdasági helyzet vagy a munkanélküliségi ráta.³⁸

Szociológiai szempontból a sztrájk egyfajta erődemonstráció, melynek fő célja, hogy a munkaadó termelését megakassza, anyagi hátrányt okozva engedményeket harcoljon ki. Fegyver azoknak a kezében, akik viszonylag hátrányos helyzetben vannak a munkahelyen, akiknek életét érzékenyen érinti a munkáltatói döntés, melyre nincs, vagy csak igen csekély a befolyása.³⁹ A sztrájkolók egy olyan külső szereplőre kívánnak nyomást gyakorolni, akiről úgy tartják, hogy képes megváltoztatni, szabályozni a munkafeltételeket.

A jogtudomány képviselői maguk is kimunkáltak sztrájkdefiníciót. „röviden a sztrájk annyi, mint pihenés, nem dolgozás” – szól Ágoston Péter összefoglalása.⁴⁰ A Despax – Rojot francia szerzőpáros megfogalmazásában „Több munkavállalót, de nem feltétlenül a munkavállalói közösség egészét érintő ideiglenes, koncentrált abbahagyása/felfüggesztése, követelések kielégítése céljából”.⁴¹ Davies és Freedland a munkavállalók együttes munkabeszüntetését hangsúlyozza, és gazdasági jelenségként tekint a sztrájkra.⁴² 1942-ben egy vezető angol bíró a kollektív alku lényeges elemeként aposztrofálja a sztrájkot.⁴³ Kiss György szerint a sztrájk a munkavállalók többségének ideiglenes munkabeszüntetése meghatározott céllal, a munkajogviszony előzetes felmondása nélküli.⁴⁴ Közös nevező, hogy a sztrájkot, mint meghatározott, kollektív munkavállalói érdek érvényesítéséért folyó munkabeszüntetést határozzák meg.⁴⁵ A sztrájk valamennyi fogalmi elemének jelentősége van. Ideiglenes, tehát nem beszélhetünk sztrájkról, amennyiben a munkavállalók véglegesen meg kívánják szüntetni a munkaviszonyukat. Munkabeszüntetés, tehát sztrájkhoz közeli módszerek (pl. a munkalassítás) nem tartoznak ide. Csoportos, vagyis egy munkavállaló munkabeszüntetése nem minősül sztrájknak.⁴⁶

³⁸ Venturini, Alessandra: *Strikes in Europe: an attempt at implementing the bargaining theory model and some empirical tests: France, Italy and the United Kingdom, 1950-1980*. Florence, European University Institute, 1982, 210–212.

³⁹ Giddens, A. 2008, 576.

⁴⁰ Ágoston Péter: *A sztrájk büntetése*. Nagyvárad, Sebő I. kiadása. 1908, 5.

⁴¹ Despax, Michel – Rojot, Jacques: *Labour law and industrial relations in France*. Deventer [etc.] Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, 294.

⁴² Davies, Paul – Freedland, Mark: *Labour law text and materials*. 2nd ed. London, Weidenfeld and Nicolson, 1984, 693–694.

⁴³ Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. v. Veitch 1942 AC 435 at 463.

⁴⁴ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005, 496.

⁴⁵ Radnay József: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2004, 257; Orlandini, Giovanni: *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea. Uno studio di diritto comparato e comunitario*. Giappichelli, Torino, 2004, 60.

⁴⁶ Kivétel az olasz szemlélet.

A fentieket megfontolva az alábbi megfogalmazást javasoljuk: A sztrájk a munkavállalók csoportjának ideiglenes és előre bejelentett munkabeszüntetése saját, illetve más munkavállalói csoportok gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítása érdekében. E definíció kizárja a tisztán politikai sztrájk lehetőségét („gazdasági és szociális érdekeinek”) azonban magába foglalja a szolidaritási megmozdulásokat („más munkavállalói csoportok”). Utalás történik arra, hogy a munkavállalók nem kívánják jogviszonyukat megszüntetni („ideiglenes”). A „munkavállalók csoportjának” megfogalmazás nem köti szakszervezethez illetve a többség részvételéhez a sztrájkot, azonban kizárja az egyéni demonstrálást. A „munkabeszüntetés” megfogalmazás kizárja a sztrájk köréből az olyan sztrájk-szerű megmozdulásokat, mint túlóramegtagadás, tömeges szerződésbontás, lassított munkavégzés, egyes részfeladatok megtagadása, stb. Az „előre bejelentett”-ség fogalmi elemmé tétele kizárja a védett körből a jelenleg nagy károkat okozó, visszaélészerű gördülő- és meglepetés sztrájkokat.

A sztrájkokat több szempont alapján csoportosíthatjuk.⁴⁷ E helyütt a legfontosabbakat említjük:

(1) Tér- és időbeli szervezése szerint beszélhetünk például folyamatos, megszakításos, váltakozó, lépcsőzetes, „bozóttűz” sztrájkokról, illetve hazánkban újabban megjelentek a mozaik- és gördülősztrájkok.⁴⁸ A sztrájk nem mindig marad országhatárokon belül. Nemzetközivé duzzadt munkaharcra példa a 2008. novemberi események, mikor is tucatnyi európai országból gyülekeztek vasutasok ezrei a *European Transport Workers' Federation (ETF)* felhívására Párizsban, hogy tiltakozzanak a vasút privatizációja ellen.⁴⁹

(2) Az akció nagysága, kiterjedése alapján beszélhetünk általános, teljes, vagy súlyponti akciókról. Az általános sztrájkok nagyméretű társadalmi összefogásra utalnak, s igen nagy nyomást képesek gyakorolni. Nagy-Britannia sztrájk-történeti emlékezetébe beleégett az 1926-os három milliós részvétellel tartott általános sztrájk, mely, amellet, hogy megbénította a gazdaságot, a kormány megdöntésével is fenyegetett, így nem véletlen, hogy az elemzők az apokaliptikus jelzöt használják rá.⁵⁰

⁴⁷ Radnay József: A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. *Munkaiügyi Szemle* 1990/5, 30–40. Román L. 1994, 45.

⁴⁸ Berki Erzsébet: Kísérlet néhány sztrájkjal kapcsolatos illúzió eloszlatására. *Munkaiügyi Szemle* 2010/1, 51.

⁴⁹ Carley, Mark – McKay, Sonia – Welz, Christian: *Industrial relations developments in Europe 2008*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 46–47 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0940.htm> (Letöltve: 2010-01-25) 46–47.

⁵⁰ Pugh, Martin: The general strike. *History Today*, 2006/5, 40–47.

(3) Aszerint, hogy ki hívja életre, beszélhetünk szakszervezet vagy nem a szakszervezet által szervezett, ún. vadsztrájkokról. E megkülönböztetés főként ott lényeges, ahol a sztrájkszervezés szakszervezeti előjog, s így a vadsztrájk jogellenesnek minősül.

(4) Önállósága szerint fő, illetve szimpátia sztrájkot különíthetünk el, az utóbbi kategória idegen érdeket feltételez, s sokszor más szabályok vonatkoznak rá, mint az alapsztrájkra (a magyar jogban például csak a szakszervezet kezdeményezheti, ugyanakkor nem kell betartsa az amúgy irányadó előzetes egyeztetési szabályokat).

(5) Ugyancsak csoportosítási szempont lehet, hogy ki tette meg az első lépést (támadó és védekező sztrájk), mely megkülönböztetés jelentőséggel bír azon országokban, ahol a kizárás jogszerűen igénybe vehető eszköz.

(6) Alapvető jelentőségű elhatárolási szempont, hogy kire gyakorol nyomást az akció. Ha a munkáltatóra, munkajogi sztrájkokról, ha az államra, politikai sztrájkokról beszélünk. Az utóbbi (tisztá formájában) szinte mindenütt tilos.

(7) Kategorizálhatunk aszerint is, hogy milyen jogviszonyban állnak a sztrájkolók. A munkajogviszony, közalkalmazotti, illetve köztisztviselői jogviszony mellett hazánkban Berki Erzsébet beszámol a Ptk. hatálya alá tartozók sztrájkban való részvételéről, hozzátéve, hogy feltehetően színlelt szerződéssel történő foglalkoztatottak álltak a háttérben.⁵¹

(8) A sztrájkot az esetek többségében figyelmeztető sztrájk — a sztrájk speciális esete — előzi meg.

(9) Végezetül, a leglényegesebb, s sok esetben a legnehezebben eldönthető kategória a jogi megítélés szerint jogszerű és jogellenes sztrájkot különböztet meg.

Nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy a sztrájkjog több mint munkajogi szankciós jog, szinte mindenféle kötelező teljesítéshez kapcsolódó érdek „harcias” védelmére alkalmas.⁵² Értelemszerűen az értekezés a sztrájkot csak munkajogi fogalomként vizsgálja, s figyelmen kívül hagyja a köznyelvben sztrájkknak nevezett, de a munkajoghoz nem kapcsolódó jelenségeket (pl. éhségsztrájk a börtönben).

4.2. A sztrájk természete

A hatásukban, az okozott károkat tekintve kis túlzással élve, akár elemi csapásokkal összevethető megmozdulásokat látva felmerül a kérdés, vajon vis maiornak tekinthető-e a

⁵¹ Berki Erzsébet: A sztrájkok hazai gyakorlata. Mit mutatnak a számok? *PMJK* 2008/2, 117–128, 122.

⁵² Román László: *A munkajog alapintézményei*. III. Pécs, JPTE Állam- és Jogtudományi Kar, 1997, 123.

sztrájk. A vis maior emberileg abszolút és prima facie ellenállhatatlan erőhatalom, olyan természeti vagy emberi hatás, amelynek következményei a technikai fejlettség adott szintjén emberi erővel nem háríthatóak el, pl. földrengés, háború, árvíz, járvány.⁵³ Bár van hasonlóság, a sztrájk mégsem sorolható ebbe a kategóriába, Jacobi szavaival élve, a munkásoknak az a sztrájkja, melyben a munkaadót nem terheli vétkesség, hasonlóan egy kazán robbanásához, nem tekinthető magasabb erőhatalomnak, vis majornak, csupán véletlennek. Ez a megállapítás a bizonyítás szempontjából jelentős. A sztrájk bekövetkeztét, annak a kötelezettség teljesítésére gyakorolt hatását, a hatás mértékét a sztrájkra hivatkozónak kell bizonyítani. Ezzel ellentétben vis major bekövetkeztekor a bizonyítási teher nem nehezedik teljes egészében a magasabb erőhatalomra hivatkozóra.⁵⁴

Az 1900-as évek első évtizedének magyar vasúti sztrájkjai kapcsán született bírói ítéletek kitértek a munkáltató által a sztrájk miatt okozott kár megtérítésének kérdéskörére, illetve arra, vis maiornak tekinthető-e a sztrájk. A vasút mentesült a szállítás kényszere alól, valamint szállítási póthatáridőt alkalmaztak a már úton lévő árukra, illetve azokra is, amelyek fuvarozását már a szállítási póthatáridő engedélyezése előtt befejezték. A kúria sorra utasította el a kártérítési igényeket, ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a munkaadó felelős a sztrájkért, ha az az ő hibájának következménye, vagy ha a sztrájk adott körülmények folytán nem olyan mérvű és méretű, hogy erőhatalomnak lehessen tekinteni. Erőhatalom jellegét ölt magára a sztrájk, ha mértékénél és jellegénél fogva valamely területen vagy munkaágban meghatározott időre, vagy egyáltalán, vagy az adott eset körülményeihez képest lehetetlenné teszi, hogy a munkaadó a munka elvégzéséhez alkalmazottakat szerezhessen. A munkaadó által leküzdhetetlen sztrájkot a munkaadó mentesítése szempontjából a háborúhoz, lázadáshoz vagy más külső természeti eseményhez hasonlítja a Kúria, hiszen mind az előbbi, mind az utóbbiak meggátolják a teljesítést.⁵⁵

5. A sztrájkjog evolúciója

'...the first step towards understanding a system of labour law is to grasp its social history, above all the history of its labour movement.'⁵⁶ (Adott munkajogi rendszer megértéséhez

⁵³ Pomogyi L. 1992, 183.

⁵⁴ Jacobi Andor: A vis-major fogalma és a háború. In: *Jogi dolgozatok: A Jogtudományi Közlöny ötven éves fennállásának emlékére: 1865-1915*. Budapest, Franklin-Társulat, 1916, 355–367, 356–357.

⁵⁵ Baumgarten Nándor: Kereskedelmi joggyakorlatunk fejlődése. In: *Jogi dolgozatok: A Jogtudományi Közlöny ötven éves fennállásának emlékére: 1865-1915*. Budapest, Franklin-Társulat, 1916, 68–87, 86.

⁵⁶ Wedderburn, Kenneth William: Trade union liability in strikes in Britain and France. In: *Labour law and freedom. Further essays in labour law*. London, Lawrence & Wishart, 1995, 164–179. 165.

vezető első lépés e rendszer társadalomtörténetének – főképp a munkavállalói mozgalmak történetének – megismerése.) A sztrájk mást jelent mint társadalmi s mást mint jogi jelenség. A munkavégzés és annak megtagadása végigkíséri az emberiség történetét. A sztrájk tehát a történelem korai szakaszában megjelenik, azonban évezredek teltek el, míg a sztrájkhoz való jog felmerült. A sztrájkjog fejlődésében három nagy korszakot figyelhetünk meg: a kollektív munkabeszüntetést kezdetben tiltották, és büntetőjogi szankciókkal büntették, majd korlátok között megtűrték, de jogilag nem ismerték el, végül alkotmányos alapjog lett.

A történelem első írott formában megörökített sztrájkja Krisztus előtt a 12. században, az ókori Egyiptomban tört ki. A Deir el Medinából származó papyrusz részletesen beszámol a fáraó síremlékén dolgozók sztrájkjáról III. Ramses uralkodása 29. évének második hónapjában. A munkabeszüntetés oka a juttatások elmaradása volt, „18 nap elteltén a hónapból, éhesek vagyunk.” – nyújtják be írásban panaszukat az építőmunkások, majd ülősztrájkba kezdenek a Királyok Völgyében.⁵⁷

A középkorban egyértelműen illegális a munkabeszüntetés, ugyanakkor komolyabb szervezettségre és kitartásra utaló sztrájkokat már ebből az időszakból is találhatunk, a breslauer szíjjártó legények bérsztrájkja 1329-ben egy évig húzódott el.⁵⁸ A sztrájkok egy része már ekkor „politikai jelleget” ölt, a strasbourgi tímárok 1414-ben például azért szüntették be a munkát, hogy a városi tanácstól elnyerjék a saját bíraskodás jogát.⁵⁹

Később különböző ideológiai alapon mind az abszolutista, mind a liberális állam üldözi a sztrájkot. Az előbbi az állam, utóbbi a szabadság veszélyeztetőjeként tekint az egyesületekre és a tömeges fellépésre.⁶⁰ A gazdaságba való állami beavatkozástól végsőkéig tartózkodó, a privátszférát védelmező liberális állam az erősek egyenlőségét hirdeti. A liberalizmus uralkodó eszméje, a szabadság, mindenek előtt az egyén, s nem a közösség szabadsága, a munkaszerződés kizárólag magánjogi természetű, a munkavállaló és munkáltatója közötti megállapodásba kollektív érdekek nem szólhatnak bele. A korabeli felfogás szerint a sztrájk tehát a munkáltató tulajdonhoz való jogának tagadása, a termelés

⁵⁷A papyrusz kommentárral ellátott angol fordítását lásd http://nefertiti.iwebland.com/texts/turin_strike_papyrus.htm (Letöltve: 2009–10–02)

⁵⁸ Mayer-Maly, Theo: Die Entwicklung des Arbeitskampfrechts in Deutschland und in den westlichen Industriestaaten vom Ausgang des 19. Jahrhunderts bis 1945. Salzburg, *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, Beiheft, 1980, 15. 11–27, 11.

⁵⁹ Mehrhoff, Friedrich: Streik, Streikrecht [szócikk] In: *Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte*. V. Bd. Berlin, E. Schmidt Verlag, 1994, 40–45, 41.

⁶⁰ Radnay József: A magyar sztrájk-törvény. *Magyar Jog*, 1990/12, 993–1006. 30.

szükségtelen és pazarló megszakítása, mi több, összeesküvés a kereskedelem hátráltatása érdekében.⁶¹ „Aki szerződést mond, igazságot mond”, aki sztrájkol, szerződést szeg.

A sztrájk, mint társadalmi jelenség sajátos kapcsolatban áll a jogi szabályozással. Az elharapózó sztrájkok szinte kiprovokálják a szabályozást, az 1731-es német Birodalmi Céhrendtartás megalkotásának indoka például többek között a legényszerveződések és ezek munkabeszüntetései elleni fellépés volt.⁶² Franciaországban az egyén szabadságát mindenekfölött hirdető 1791-es *Loi Le Chapelier* 1. szakasza betiltotta mind a munkások, mind pedig a munkaadók szervezeteit és szövetkezését, alkotmányellenes és a szabadság, az emberi jogok nyilatkozata elleni merényletként minősített tanácskozásaikat, megállapodásaikat. Rousseau az egyesülés minden formájában a társadalmi részérdekek kifejeződését, s mint ilyen, a közakarat gyengítőjét látta. A *Chapelier* törvény szigorú tiltása ellenére 1848 és 1864 között 1100 munkásegyletet tartottak számon.⁶³ Az Egyesült Királyságban az 1823-as *Master and Servant Act* mindazokat, akik össze kívántak szerveződni, vagy sztrájkot kíséreltek meg, szerződésszegésért büntette, mindezek ellenére az első 1825-ös gazdasági válság nyomán tömegesen szüntették be a munkát.⁶⁴ Az 1845-ös porosz illetve az 1859. évi osztrák ipari rendtartás büntetni rendelte a munkavállalók koalícióba tömörülését. Olaszországban a törvény 1889 előtt, a nemzetgazdaság vagy a közhatalom elleni bűncselekményként büntetni rendelte a sztrájkot.

„A szervezett munkásság egyetlen törvényt ismer: az erőszakét, a hunok, a vandálok törvényét, a barbárokét... A szakszervezet céljai kikerülhetetlenül despotizmusba, zsarnokságba, rabszolgaságba taszítanak.”⁶⁵ Az itt idézett szavak 1903 áprilisában, David M. Parry, az amerikai Gyáriparosok Országos Szövetsége elnökének szájából hangoztak el az éves gyűlésen, s véleményében osztoztak az európai kontinens munkáltatói.

A munkavállalók kezében természetesen a sztrájk legalizálását megelőzően is léteztek harci eszközök. Giddens a munkavégzéshez kötődő „premodern” konfliktuskezelési formák két meglehetősen drasztikus formájával példálózik, az 1868-as, több nagy itáliai városra kiterjedő éhséglázadással, illetve a munkáltatóikat akasztással fenyegető francia munkavállalókkal a 19. század végén. Nagyfokú elkeseredettségre utalnak a 19. század elejének luddita mozgalmi, a fegyveres felkelések (pl. a lyoni takácsok lázadása).

⁶¹ Foegen, J. H. 1967, 90.

⁶² Mayer-Maly, Th. 1980, 11.

⁶³ Tóth Ferenc (szerk.): *Bevezetés a munkaiügyi kapcsolatokba*. Gödöllő, SZIE, 2008, 160.

⁶⁴ Román L. 1994, 42.

⁶⁵ Suggs, George G. Jr.: *Colorado's war on militant unionism: James H. Peabody and the Western Federation of Miners*. Detroit, Wayne State University Press, 1972, 66–67.

A sztrájk történetében az ipari forradalom hozta meg az áttörést. Hatalmas méretű kiszolgáltatott társadalmi réteg alakult ki, s ez olyan konfliktushelyzeteket teremtett, melyeket a jog nem sokáig volt képes pusztán a tiltás eszközével rendezni. A nagyfokú iparosodás nagymértékű migrációt és urbanizációt generált, mely társadalmi feszültséghez vezetett. Ez a társadalmi feszültség nyilvánult meg többféle protestálásban, többek között sztrájkban.

Az Egyesült Királyságban a szakszervezet előképét jelentő munkásegyletek, baráti társaságok megmozdulásai sporadikusak, eseti jellegűek – bár olykor géprombolástól sem riadnak vissza – a szervezkedés új modellje, illetve a szakmai szakszervezetek, országos szakegyletek már megteremtik a sztrájk anyagi háttérét és szervezeten élnek a munkabeszüntetés eszközével.⁶⁶ Az általános szakszervezet, illetve a szakszervezet új modellje számára a sztrájk általános, gyakran bevetett eszköz.⁶⁷ Valójában a szervezethez és a sztrájkhoz kölcsönösen hat egymásra.⁶⁸

A XIX. század végére, XX. század elejére a legtöbb nyugat-európai ország legalizálta a sztrájkot. A francia *Chapelier* törvényt 1864-ben törölte el a *loi Ollivier*, engedélyezve a szervezkedést és a sztrájkot. Az Egyesült Királyságban a koalíciós szabadságot törvényi szinten az 1824-es *Combination of Workmen Act* ismerte el. Az igazi változást az 1906-os *Trade Disputes Act* hozta, amely polgári jogi felelősségre vonás alól mentességet adott azoknak a sztrájkosoknak, melyek "*in contemplation or furtherance of a trade dispute*" folytattak. A demokratikus jogfejlődés során az olasz Alkotmánybíróság 29/1960 határozata alkotmányellenesnek nyilvánította a büntető törvénykönyv 502. §-át, amely büntetni rendelte a sztrájkot, ettől kezdve csupán polgári jogi szerződészegésnek minősítve azt.⁶⁹

A sztrájk, mint globális jelentőségű társadalmi probléma, nem kerülhette el a Szentszék figyelmét sem. A Szent Tamás-i elveken nyugvó körlevelek kiindulópontja az, hogy az ember által alkotott jog meg kell feleljen a természetjognak. Az emberi parancs *mensura mensurata*, ha ellentmond a természetjognak, ha igazságtalan, nem törvény többé.

⁶⁶ A folyamat az 1851-hez és az Egyesült Gépgyári Munkások Szakegyletének megalakításához köthető.

⁶⁷ Tóth F. 2008, 156.

⁶⁸ Példaként említhető a Munka Lovagjainak Nemes Rendje (*the Nobel Order of the Knights of Labor*) mely az USA-ban 700.000-es taglétszámát a sikeres sztrájkok időszakában érte el, amint a megmozdulások kudarcba fordultak, a taglétszám zuhant. *Encyclopedia Britannica online*.

⁶⁹ A fasiszmus alatt a sztrájk újra tiltott lett. Olaszországban az 1926 és 1943 közötti fasiszta időszakban az 1926-os *Legge Rocco* a szakszervezetek mellett a sztrájkhoz való jogot is betiltotta. Az 1927-es munkaalkotmány, a *Carta del Lavoro* korporációkba szervezte a munkavállalói és munkáltatói oldalt, a korporáción belüli konfliktusok rendezését a korporációs minisztérium, vagyis az állam feladatává téve. Az azonos területen dolgozó tulajdonosok, vezetők és munkavállalók kényszerszervezete, legalábbis látszólag, megszüntette az érdekvitákat. Tóth F. 2008, 172–173.

Az enciklikák ismertetését indokolja, hogy azok iránymutatásai sok tekintetben megegyeznek a „világi” jogforrásokkal, gondoljunk akár az ILO, akár az Európa Tanács bizottságai által megfogalmazott elvekre, akár a tagállamok jogszabályaira. A sztrájk univerzális alapjog, melytől nem lehet megfosztani a munkavállalók közösségét, ugyanakkor elfogadhatatlanná válik, amikor erőszakkal jár együtt, amikor célkitűzései nem a gazdasági vagy munkakörülményekhez kapcsolódnak, vagy ellenkeznek a közjával.

1891-ben a katolikus egyház első szociális enciklikája, a „társadalmi és gazdasági újjáépítés Magna Charta-jának” is nevezett, *Rerum Novarum* érzékenyen reagált a munkásság problémáira. E körlevél a sztrájk kirobbanása okainak orvoslásában, a megelőzésben lát kiutat, ugyanakkor a sztrájk által a társadalom egészének okozott károkra is felhívja a figyelmet.⁷⁰ Negyven évvel később, az egyház álláspontja 180 fokos fordulatot vett. Enciklikáktól szokatlan kategorikus hangot üt meg XI. Piusz pápa a társadalmi rend megújítását célzó írásában, a *Quadragesimo anno*-ban ez áll: „A sztrájk tilos. Ha a felek nem tudnak megegyezni, a hatóság dönt.”⁷¹ A későbbi enciklikák ismét törvényesnek tekintik a sztrájkot, ha az eleget tesz meghatározott feltételeknek. VI. Pál szerint a munkásoknak biztosítani kell, hogy büntetlenül sztrájkolhassanak, azonban figyelemmel kell lenni a visszaélésekre. Figyelemre méltó, hogy a dokumentum az elégséges szolgáltatásra is kitér. „A szakszervezetek ... olykor, mindenek előtt sztrájk révén ... túlságosan súlyos feltételeket erőszakolnak rá a gazdaság, illetve a társadalom egészére, vagy akár közvetlen politikai érdekeknek is megpróbálnak érvényt szerezni. Pedig ebben, különösen ha közérdekű és az egész társadalom mindennapi életéhez alapvetően szükséges szolgáltatásokról van szó, tudni kell méltányosan megvonni azt a határt, amelynek túllépése esetén a társadalomnak okozott kár mértéke már nem viselhető el.” figyelmeztet 1971-ben az *Octogesima adveniens*.⁷²

II. János Pál pápa 1981-es *Laborem exercens* kezdetű enciklikája, amellet, hogy elismeri a sztrájk „igazságos és törvényes eszköz” voltát, több korlátot is szab: csak ultima rációként vehető igénybe, nem lehet vele visszaélni, a politikai célú sztrájk pedig kifejezetten tilos. A közjó korábbi enciklikákban is megjelenő védelmét tovább vezeti a

⁷⁰ „A túlságosan hosszú vagy fárasztó munka és a csekélynek tartott munkabér nem ritkán okot szolgáltat a munkásoknak, hogy a munkát közmegegyezéssel beszüntessék és saját elhatározásukból felfüggeszék. Ezt a gyakori és súlyos problémát intézményesen kell orvosolni, mivel a munkabeszüntetésnek ez a módja nemcsak a munkaadókat és a munkásokat károsítja meg, hanem a kereskedelemnek és a közjó egészének is árt, ... gyakran a közbiztonságot és a nyugalmat is veszélyezteti. Hatékonyabb és egészségesebb dolog az ilyen jellegű bajokat törvényes intézkedéssel megelőzni, vagyis a konfliktus kirobbanását megakadályozni... az okoknak idejekorán történő megszüntetésével ...” XIII. Leó: *Rerum Novarum*. 1891, 31. pont.

⁷¹ XI. Piusz: *Quadragesimo anno*. 1931, 94. pont.

⁷² VI. Pál pápa: *Octogesima adveniens*. 1971, 14. pont.

körlevél: „... soha nem szabad elfelejteni, hogy amikor a polgári együttélés számára lényeges szolgáltatásokról van szó, ezeket minden esetben, ha szükséges, törvényes eszközökkel is biztosítani kell. A sztrájkjal való visszaélés ugyanis az egész társadalmi-gazdasági élet megbénulásához vezethet, ez pedig ellentétben áll a társadalom közjawa igényeivel...”⁷³

6. A sztrájk, mint alapjog

A sztrájk a kollektív önrendelkezés egyik kifejezési formája, attól elválaszthatatlan két, a XIX. században kialakuló klasszikus, első generációs szabadságjog, a gyülekezés és egyesülés joga. A sztrájkhoz való jog ún. második generációs jog. A tankönyvek klasszikus tétele szerint a polgári és politikai jogok legmarkánsabban abban különböznek a gazdasági és szociális jogoktól, hogy az utóbbiak érvényesüléséhez az állam tevőleges magatartására van szükség. Ez a különbségtétel mára már nem tartható. Manfred Weiss a politikai, gazdasági és szociális jogok (*fundamental rights which have implications for the social sphere*) megkülönböztetése helyett „a szociális szférára kiható alapvető jogok” fogalom használatát javasolja.⁷⁴

Az alkotmányjogi szakirodalomban felmerülő érvelés szerint a második generációs alapjog csak annyiban részesül alkotmányos védelemben, amennyiben a mögötte álló klasszikus alapjog, melyre visszavezethető, védelemben részesül. E felfogás szerint a sztrájkjog a gyülekezési jog körében nyer alkotmányi védelmet.⁷⁵ A két jog valóban elválaszthatatlan, ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a sztrájkhoz való jognak legalább ennyire előfeltétele a véleménnyilvánítási jog is.

A gyülekezési jog gyakorlása fogalmilag csak csoportosan valósulhat meg, annak eredményeképpen kialakult sokaság minden szervezője azonban egyénileg dönthet, részt vesz-e adott rendezvényen, azaz e jog valójában az egyént illeti meg.⁷⁶

Bár a sztrájkhoz való jog a munkavállalót illeti, annak gyakorlása tipikusan a szakszervezetekhez kötődik. A szakszervezetek létének előfeltétele az egyesülési jog, vagyis hogy egymáshoz csatlakozva, az állam beavatkozása nélkül érvényesíthessék

⁷³ II. János Pál. *Laborem exercens*. 1981, 99. pont.

⁷⁴ Lásd például Weiss, Manfred: Cumulative objectives of fundamental rights' protection in the European Union. In: Betten, Lammy – Mac Devitt, Delma: *The protection of fundamental social rights in the European Union*. The Hague, London, Boston: Kluwer Law International 1996, 33–37.

⁷⁵ Balogh Zsolt et al.: *Az Alkotmány magyarázata*. Budapest, KJK–Kerszöv, 2003, 150.

⁷⁶ Chronowski Nóra – Rózsás Eszter: *Alkotmányjog és közigazgatási jog*. Budapest-Pécs: Dialóg Campus, (Dialóg Campus szakkönyvek, Jogi szakvizsga segédkönyvek) 2007, 63.

céljaikat. Az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető politikai szabadságjog, az egyén joga, hogy akarata, véleménye, érdekei kinyilvánítása és védelme érdekében másokkal szervezetet hozzon létre, ezekhez csatlakozzon, illetve onnan kilépjen. Az egyesülési jog tehát szintén egyéni karakterű, hiszen mindenkit megillet, ugyanakkor kollektív is, hiszen csak többen együttesen képesek gyakorolni.⁷⁷ Karakterét tekintve nem csupán politikai, hanem gazdasági jellege is van.⁷⁸

Az egyesülési jog 1814-es holland alkotmányi szabályozás példáját követte a belga, osztrák, svájci alaptörvény, majd a II. világháború valamennyi alkotmánya tartalmazza az egyesülési szabadságot.⁷⁹ E jog terjedelmét illetően többféle felfogás létezik. McIntyre, a Kanadai Legfelsőbb Bíróság bírójának érzékletesen fejt ki a lehetséges értelmezéseket. A leginkább megszorító értelmezés szerint pusztán a másokkal való szövetségre lépés kap védelmet, a szervezett akciói már nem. A valamivel tágabb, második értelmezés szerint az egyesülési jog az alkotmányos jogok kollektív gyakorlását teszi lehetővé, ez a teória irányadó az Amerikai Egyesült Államok Alkotmányának értelmezésekor. A harmadik értelmezés szerint a közösség jogszerűen akkor léphet fel, ha az egyéni fellépés is jogszerű lenne. A negyedik értelmezés alapján az állam kultúrájának és tradícióinak szempontjából alapvetőnek minősíthető kollektív fellépések érdemelnek védelmet. Végezetül a legtágabb interpretáció az egyesülés jogszerű céljaihoz alapvető tevékenységeket védi. E szerint az egyesülési jog magába foglalja a kollektív alku és a sztrájk szabadságát, mint a szakszervezetek céljainak eléréséhez elengedhetetlen tevékenységeket.⁸⁰

A sztrájkjog hasonlatos a gazdasági szabadságokhoz, amennyiben az állam szerepe főként negatív, vagyis az alapjog gyakorlás tiszteletben tartása, jogszabályi keretek lefektetése kerül előtérbe, a pozitív kötelezettségek ehhez képest másodlagosak. A sztrájkjog azonban nem valódi szabadságjog. E jog ab ovo korlátozásokkal érvényesül, illetve egyes esetekben teljes mértékben elvonható, illetve célját tekintve is kötött,

⁷⁷ Imbert, Pierre-Henri: Opening speech. In: *Freedom of association: Seminar organised by the Secretariat General of the Council of Europe in co-operation with the Ministry of Justice of Iceland Reykjavik (Iceland)*. Dordrecht [etc.], Nijhoff, 1994. (Yearbook of the European convention on human rights 34A) 10.

⁷⁸ Maruhn, Thilo: Freedom of expression, freedom of assembly and association. In: Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht, 2007, 129.

⁷⁹ Halmai Gábor: A gyülekezés és az egyesülés szabadsága. In: Halmai Gábor – Tóth Gábor: *Emberi jogok*. Budapest, Osiris, 2003, 501.

⁸⁰ Janis, Mark W. – Kay, Richard S. – Bradley, Anthony W.: *European human rights law: Text and materials*. 3. ed. Oxford, Oxford Univ. Press, 2008, 318–319.

amennyiben csak gazdasági és szociális érdekeket szolgálhat.⁸¹ (Lásd bővebben V. rész 3.3.2. és 3.3.3 alfejezetek).

Alapvető annak eldöntése, hogy a sztrájk egyéni vagy kollektív jog. Az organikus elmélet (*organic doctrine*) szerint a sztrájk a szakszervezetek rendelkezésére álló kollektív jog. E teória kiindulópontja szerint a munkavállalók azért alakítanak szakszervezeteket, hogy a munkáltatók erőfölényét képesek legyenek ellensúlyozni. A sztrájk e cél elérésének szükséges eszköze. Az egyéni elmélet (*individualistic doctrine*) szerint a sztrájk az egyéni munkavállalót, nem pedig a kollektívát (szakszervezetet) megillető jog. Bár közösen lépnek fel, a munkavállalókat mint egyéneket illeti meg a sztrájkhoz való jog.⁸² Az előbbi elmélet gyakorlati megvalósítására jó példa a svéd, illetve német modell, míg az utóbbi többek között az olasz és a francia jogban érvényesül. Az ILO a sztrájkjogot az egyén, illetve a munkavállalók szervezeteit egyaránt megillető jogként fogja fel, ellentétben az Európai Szociális Chartával, mely az egyéni doktrínát követi (lásd később). A magyar felfogás álláspontunk szerint inkább az ILO „köztes megoldásához” áll közelebb. Nem teszi kötelezővé, hogy a sztrájkot a szakszervezet szervezze. A sztrájkjog egyént megillető jogként való felfogására enged következtetni a magyar sztrájk törvény megfogalmazása (dolgozók- többes szám) is. Ugyanakkor a hazai gyakorlat egyetlen munkavállaló munkabeszüntetését nem ismeri el sztrájknak (lásd bővebben az egyes fejezeteknél a sztrájk alanya kapcsán tett megállapításokat).

7. A sztrájk jogalapja

„*There can be no employment relationship without a power to command and a duty to obey.*”⁸³ (Nem létezhet munkajogviszony utasításhoz való jog és utasítás teljesítési kötelezettség nélkül.) – írja Sir Otto Kahn Freund a XX. századi munkajog tudomány egyik legnagyobb alakja. A munkajogviszony lényege valóban a munkavállaló és a munkáltató közötti hierarchikus viszony, az előbbi alárendeltsége. A függő munka tipikusan (de nem minden esetben) gazdasági, szociális kiszolgáltatottsággal jár, egyúttal a munkáltató

⁸¹ Láposy Attila – Zeller Judit: A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: Tézisek és dilemmák. *PMJK* 2009/1, 99–106. 100–101. Itt jegyezzük meg, hogy a politikai sztrájk főszabályként kizárt, kivételesen csak annyiban megengedett, amennyiben gazdasági-szociális vonatkozása is van.

⁸² Ben-Israel, Ruth: Introduction. In: Ben-Israel, Ruth (ed.): *Introduction to strikes and lockouts: a comparative perspective*. Deventer, Kluwer, 1994, 1–30. 6–7. (Bulletin of Comparative Industrial Relations 29)

⁸³ Kahn-Freund, Otto: *Labour and the law*. London, Stevens, 1983, 11.

erőfölényéhez is vezet.⁸⁴ A sztrájk a munkajogviszony alanyai közötti erőegyensúlytalanság kiegyenlítésének eszköze,⁸⁵ a munkavállaló ellenállási joga, vagy, ahogy Román László fogalmaz, önszegély jellegű szankció.⁸⁶ A sztrájk a munka teljes felfüggesztése miatt áll leginkább ellentétben a munkáltató azon jogával, hogy a munkafeltételeket széles körben alakítsa (*managerial prerogative*).⁸⁷

A munkaharc jogi elismerésének mind gazdasági-társadalmi mind jogdogmatikai okai voltak. Gazdasági-társadalmi okként jelentkezett az ipari forradalom, a felek de facto hatalmi viszonyai, illetve az állam azon a törekvése, hogy a konfrontációs eszközöket szabályozva egyensúlyt alakítson ki (lásd a fent elmondottakat). A jogdogmatikai megalapozást a kollektív autonómia eszménye, „az önrendelkezés jogának konzekvens végiggondolása” jelentette.⁸⁸ A polgári jogban gyökerező, abból kiváló munkajog kezdetben a klasszikus megoldásokat alkalmazta a konfliktusok feloldására. Az individuális, vagyis munkáltató-munkavállaló relációban működőképes technikák azonban elégtelennek bizonyultak a kollektív viszonyok rendezésére. Szükségessé vált egy minőségében más rendszer kidolgozása.

Logikusan végiggondolva, a sztrájkhoz való jog valójában a kollektív alkufolyamat természetes velejárója. Mivel a feleknek nem csak kollektív szerződéskötésre van lehetőségük, hanem annak visszautasítására is, szükséges olyan eszközöket biztosítani, melyekkel a kollektív szerződést kötni kívánó fél nyomást tud gyakorolni a másikra. A „munkabéke tehát feltételezi a munkaharc lehetőségét.”⁸⁹ A munkafeltételek egyéni szint feletti, kollektív szerződéses meghatározásának előfeltétele, hogy a munkaharc lehetősége biztosított.⁹⁰ Mindazonáltal, a jogrend egyik alapvető célkitűzése az erőszak visszaszorítása, ilyen értelemben tehát a sztrájk „idegen test” a munkajog rendszerében. Eduard Picker szerint ezért a munkaharc engedélyezése nem más, mint a jogi rend megtörése, s mint ilyen óhatatlanul felveti a látens jogsértés érzetét. Véleménye szerint a munkaharc lényege nem más, mint a status quo megváltoztatása, hogy egy közösség már megszerzett jogaival szemben egy másik közösségnek joga van meghatározott eljárások igénybe vételére.⁹¹ A professzor 2010-ben publikált elemzésében újra sztrájkellenes véleményének ad hangot: A

⁸⁴ Kahn-Freund, O. 1983, 7–11.

⁸⁵ Davies, Anne C. L.: *Perspectives on labour law*. Oxford, Oxford University Press, 2004, 219.

⁸⁶ Román L. 1994, 46.

⁸⁷ Gall, G. – Hebdon, R. 2008, 597.

⁸⁸ Kiss Gy. 2005, 488, 491.

⁸⁹ Radnay, J. 1990, 30.

⁹⁰ Mair, Andreas: *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag*. Wien, Springer, 2008, 209–210.

⁹¹ Picker, Eduard: *Die Regelung der "Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" - Vertragsprinzip oder Kampfprinzip?* Köln, 1988, 16–19, 23–28. Idézi: Kiss Gy. 2005, 315, 494.

sztrájkjog az önsegély, a kényszer, az ököljog, a „kőkorszaki módszerek” joga, s mint ilyen összeegyeztethetetlen a modern Európával. Konfrontáció helyett a szociális partnerek új típusú együttműködését tartja megoldásnak, mindemellett elismeri, a sztrájkjog nem fog megszűnni.⁹² Picker álláspontját végletesnek tartjuk, nem érthetünk vele egyet. A munkajog békés eszközei kétségtelenül preferálandóak, a sztrájkhoz való jog azonban alapjog. A sztrájk tilalma a kollektív alkut (vagyis pontosan a professzor által hirdetett békés megoldást) üresíti ki.

A sztrájk jogalapja a szociális és gazdasági érdekek védelme a munkáltatóval szemben. Korlátot képez, hogy nem általában állampolgári jog, hanem munkavállalói is – tehát ilyen értelemben célhoz kötött.

8. A nemzeti szabályozás szintjei

A sztrájkjog több szinten szabályozható, úgy mint alkotmány, törvény, kollektív szerződés, bírói gyakorlat (lásd 3. melléklet) s a nemzeti hagyományoktól függően szerepet kaphat a jogirodalom.

Alkotmányi szinten szabályoz Európában például a magyar, bolgár, ciprusi, észt, francia, görög, horvát, lengyel, lett, litván, olasz, portugál, spanyol, szerb, szlovák, szlovén, török, német és finn jog (utóbbi kettő csak explicite). Nem alaptörvény szabályoz Belgiumban, Luxemburgban, Máltán, Hollandiában, Írországbban és az Egyesült Királyságban. Nincs sztrájkra vonatkozó kifejezett rendelkezés, a gyakorlatban azonban elismert a sztrájk az Egyesült Királyságban valamint Írországbban.⁹³ Végezetül, nem feledkezhetünk meg arról sem, hogy vannak országok Kelet-Ázsia egyes részein (Tajvan, Dél-Korea, Szingapúr) ahol a szakszervezetek és a sztrájkmozdulások tiltása máig gyakorlat.⁹⁴ Az alkotmányi megfogalmazások direkt, illetve indirekt módon foglalkoznak a sztrájkjal. Utóbbira példa a finn és a német alkotmány. Az alaptörvényi szabályozás gyakori fordulata a törvényi szintre történő utalás. Például Franciaországban az 1958. évi alkotmány preambuluma szerint „a sztrájkjog az azt szabályozó törvények keretei között

⁹² Picker, Eduard: Der Arbeitskampf in der Rechts- und Wirtschaftsordnung. Zu einer Dogmatik des Arbeitskampfes. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2010/3, 499–631, 502–504.

⁹³ Bulgária: 50. cikk, Ciprus: 27. cikk, Észtország: 29. cikk, Finnország: 13. cikk (közvetetten), Franciaország: preambuluma, Görögország: 23. cikk, Horvátország: 60. cikk, Lengyelország: 59. cikk, Lett Köztársaság: 108. cikk, Litvánia: 51. cikk, Németország: 9. cikk 3 bekezdés (közvetetten), Portugália: 57. cikk, Románia: 40. cikk, Spanyolország: 28. cikk 2 bekezdés, Svédország: 2:17. cikk. Szerbia: 37. cikk, Szlovákia: 37. cikk, Szlovénia: 77. cikk, Törökország: 54. cikk. A nemzeti alkotmányok szövege eredeti és angol nyelven elérhető: <http://confinder.richmond.edu/> (Letöltve: 2010-11-18)

⁹⁴ Giddens, A. 2008, 323.

gyakorolható”. Az olasz alkotmány az alapvető jogok és kötelezettségek fejezetben garantálja a sztrájkhoz való jogot az azt szabályozó törvények keretei között.

A törvényi szintű szabályozás kiterjedhet a sztrájkokra általában, illetve a sztrájk egyes fajtáira. Franciaországban csak a közszféra sztrájkjait szabályozza törvény (1963. július 31-i tv.).⁹⁵ Olaszországban a sztrájkot általában nem, csupán az alapvető közszükségletet kielégítő munkáltatóknál folyó sztrájkot szabályozza speciális törvény (a 2000/83-as törvénnyel módosított 1990/146-os törvény⁹⁶), illetve különböző egyéb joganyagokban szórványosan találunk utalásokat.⁹⁷ Más országoknál sztrájktörvény híján egyéb törvények (például a munka törvénykönyv, polgári törvénykönyv, vagy a munkaügyi vitákról szóló törvény) adnak eligazítást. Spanyolországban például a 17/1977. március 4-i Királyi Dekrétum első fejezetében nyert szabályozást a sztrájk.⁹⁸

Lehetőség van a sztrájk helyi szintű szabályozására. A szabályzat sok esetben a kollektív szerződés részét képezi, de természetesen önálló dokumentumba is foglalható. E szabályzatnak célszerű rögzítenie a felek által tanúsítandó magatartást és a követendő eljárást, továbbá a sztrájk mellett a nyomásgyakorló eszközök szélesebb köréről is lehet rendelkezni. A megoldás nyilvánvaló előnye és tegyük hozzá, egyben hátránya (olyan értelemben, hogy csökkenti a munkavállalók nyomásgyakorló erejét) a sztrájk kiszámíthatóvá tétele.⁹⁹

Nagy szerepet kap a bírói jogértelmezés a sztrájkjog szabályozásában Franciaországban, Dániában, Belgiumban, Hollandiában, Luxemburgban és Görögországban. Dániában és Írországban a kollektív szerződések töltenek be kiemelkedő szerepet.

A jogirodalom, a jogdogmatika szerepe több állam sztrájkjog szabályozásában kiemelkedő. Erős alapokon áll a jogtudomány álláspontjára való hivatkozás német hagyománya. A XIX. században az uralkodó tanra, a *herrschende Lehre*-re való utalást mára a bírói gyakorlat által befogadott jogtudósi vélemény, a *herrschende Meinung* váltotta

⁹⁵ *Loi n 63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics.*

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.* A privát szektor, az olasz jogi tradícióban mélyen gyökerező kollektív autonómia eszményének megkérdőjelezhetetlensége miatt, jórészt szabályozatlan.

⁹⁷ A közszükségletet kielégítő közszolgáltatások a törvényi definíció szerint az egyén számára alkotmányban biztosított jogok élvezetét biztosítják. A privát szektor, az olasz jogi tradícióban mélyen gyökerező kollektív autonómia eszményének megkérdőjelezhetetlensége miatt, jórészt szabályozatlan.

⁹⁸ *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo Título I. El derecho de huelga.*

⁹⁹ Soósné Csikós Szilvia: A munkaharc helyi szintű szabályozása. *Munkaügyi Szemle* 2006/5. 49–51.

fel, vagyis a bírói gyakorlattal megerősített jogtudósi iránymutatás jogforrásnak minősül.¹⁰⁰ Az osztrák modellben a munkaharci jog akár tankönyvi- vagy tudósjognak (*Gelehrtenrecht*) is nevezhető, mivel törvényi szabályozás hiányában, illetve a csekély sztrájkaktivitás miatt a jog tartalmát a tudományos álláspontok alakítják.¹⁰¹ A jogtudósok szerepe mindig is kiemelkedő volt az olasz jogban (gondoljunk csak a nagy elődök, Gaius, Ulpianus, később a glosszátorok, posztglosszátorok műveinek erejére).¹⁰² Kis túlzással elmondható, hogy az olasz munkajogi kommentárokból, szaklapokból a modern *communis opinio doctorum* jelenik meg. Igaz, e kommentárok – ellentétben például az angolszász gyakorlattal – inkább a dogmatikai kidolgozásra helyezik a hangsúlyt.¹⁰³ A sztrájkjog kapcsán egyfajta „jogi műhely” alakult ki hazánkban is (lásd bővebben később).

9. Az alternatív vitarendező módszerek

A sztrájk nem izolált sziget, sokkal inkább tekinthető egy szigetcsoport, a modern, konszolidált kollektív munkajog részének. Az egyesülési szabadság, a szabad kollektív alku, a sztrájkhoz való jog, illetve a megfelelően működő alternatív vitafeloldó intézmények csak együtt vizsgálhatóak. Ehelyütt az utóbbi kettő kapcsolatát vázoljuk fel.

Az ADR (Alternative Dispute Resolution, alternatív vitarendezés) technikák, a pertől eltérő, azt megelőző, illetve helyettesítő módszerek.¹⁰⁴ E technikákat számos területen alkalmazzák sikerrel, e dolgozat keretei között értelemszerűen az ADR technikákat, mint a kollektív érdekviták feloldásának lehetséges eszközét vizsgáljuk, azt kutatva, mennyiben alkalmas a sztrájk megelőzésére, illetve mederben tartására.

Felismervén, hogy a nyílt munkaügyi konfliktus mind a társadalom, mint a munkaerőpiac stabilitását veszélyezteti, a legtöbb európai ország a XIX. század elejétől kezdve, a XX. század végéig bezárólag kialakította a kollektív viták feloldásának intézményes rendszerét. A közérdek védelme és a munkabéke helyreállítása érdekében az

¹⁰⁰ Pokol Béla: *Jogelmélet*. Budapest, Századvég Kiadó, 2005, 216. A tételes jogi szabályozás ellenére a bírói jogalkotás egyetlen kiindulópontja az Alkotmány 9–3 cikke, a munkaharc intézménye példamutató részletességgel szabályozott, szinte teljes egészében bírói jogalkotás terméke.

¹⁰¹ Berke Gyula – Kiss György: A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál, külföldi példákkal. *PMJK* 2009/2, 29–72, 47.

¹⁰² Monateri, Pier Giuseppe – Mury, Alberto – Chiaves, Andrea: *International encyclopedia of labor*. Vol. 3. *Contracts*. Kluwer, The Hague, 1999, 23.

¹⁰³ David, René: Sources of law. In: David, René (ed.) *International encyclopedia comparative law*. Vol. II. Chapter 3. The legal systems of the world, their comparison and unification. 1984, 181. ; A Foro Italiano, *Giurisprudenza Italiana*, és a Massimari az ügyeket összefoglalja, a Reportario-k az ügy elérhetőségéről adnak tájékoztatást. Ugyanitt, 192.

¹⁰⁴ Bevan, Alexander H.: *Alternative dispute resolution: A lawyer's guide to mediation and other forms of dispute resolution*. London, Sweet & Maxwell, 1992.

állam, illetve esetenként a szociális partnerek maguk is támogatták harmadik fél (békéltető, mediátor vagy döntőbíró) alkalmazását.¹⁰⁵ Az Amerikai Egyesült Államokban a kötelező döntőbíráskodás bevezetését kifejezetten a nagyszámú sztrájkok és a kizárások hívták életre. A II. világháború alatt a haditermelés zavartalansága érdekében a szövetségi kormány átmenetileg betiltotta a sztrájkokat, s a megoldatlan viták rendezésére kötelező arbitrációt rendelt el. A módszer oly sikeresnek bizonyult, hogy a háború után is fennmaradt, önkéntes formában.¹⁰⁶ A Szövetségi Mediációs és Egyeztető Szolgálat (*Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS*) amellett, hogy kiemelkedő szerepet vállalt az amerikai munkaügyi viták rendezésében, tréningjei által, közvetetten hat a magyar gyakorlatra is. A sztrájkoknál „bevetett” szakértők többsége ugyanis vagy az USA-ban tanult, vagy amerikai tematika szerint, illetve trénepektől szerzett képesítést. Mára Anglia és az USA gyakorlata mintaértékűvé vált.¹⁰⁷

Lényeges megjegyezni, hogy az ADR technikák egyaránt alkalmasak lehetnek egyéni és kollektív jog- illetve érdekviták feloldására, arról azonban az adott ország jogalkotója dönt, hogy mely esetekben ad lehetőséget használatukra. Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban Mt.) merev jog – érdek, egyéni – kollektív vita felosztása más országokra nem, vagy jóval kisebb mértékben jellemző.¹⁰⁸ Munkaügyi jogviták esetén történő ADR alkalmazásról készített 2010-es összehasonlító tanulmányában John Purcell arról számol be, hogy e technikákat Európa-szerte széles körben alkalmazzák (például munkabér, szabadságolás, jogellenes felmondás kapcsán felmerülő vita feloldására).¹⁰⁹ Az arbitráció a fejlett piacgazdaságokban elsősorban a jogvitához kapcsolódik.¹¹⁰ Mint említettük, az értekezés az ADR technikákat az érdekviták, pontosabban a kollektív érdekviták, illetve a sztrájkok viszonylatában tárgyalja.

¹⁰⁵ Jefferys, S. et al. 2010, 5.

¹⁰⁶ Rézler Gyula: A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje. In: Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999, 10–27. 10

¹⁰⁷ Ugyancsak megfigyelhető angol (ACAS), illetve belga hatás. Gulyás Kálmán: Közvetítés a munka világában. In: Eörsi Mátyás – Ábrahám Zita (szerk.): *Pereskedni rossz!* Minerva, Budapest, 2005, 104–117. 116.

¹⁰⁸ Figyelemre méltó a francia Legfelsőbb Bíróság megközelítése az egyéni és kollektív konfliktus, illetve jog- és érdekvita felosztást illetően. Az egyéni - kollektív kategória átjárhatóbb, amennyiben adott kollektív konfliktus felfogható egyéni konfliktusok sorozataként, ugyanakkor a jog- és érdekvita felosztás a magyar felfogáshoz hasonlatosan merev, hiszen az érdekkonfliktusok gazdasági természetűek, hiányzik a jogi bázis, mely lehetővé tenné a vita munkaügyi bíróság általi feloldását. Despax, M. – Rojot, J. 1987, 303.

¹⁰⁹ Purcell, John: Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. *EIRO* 2010, 11–12. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s_10.htm (Letöltve: 2010-11-18)

¹¹⁰ Az USA-ban például a döntéssel záruló esetek legalább 95 százaléka jogvita. Reeves, T. Zane: Jogviták arbitrációja. Előnyök és hátrányok. In: Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999, 28–42. 28.

Fontos hangsúlyozni, hogy az ADR és a sztrájkhoz való jog nem azonos minőségű kategóriák (módszerek, technikák versus alapjog). Véleményem szerint az ADR technikák elsődleges szerepe a megelőzés, illetve a már kirobbant sztrájkok mederben tartása, a tárgyalási folyamat hatékonyabbá tétele, a megegyezés meggyorsítása. Az ADR technikák tehát nem váltják ki a sztrájkhoz való jogot. Kivételt képez az az eset, amikor a jog egyes munkavállalókat (pl. rendőrök) elzár a munkaharc gyakorlásától. Ez esetben a pártatlan harmadik személy (például döntőbíró, mediátor) igénybevételének biztosítása elengedhetlenné válik, s az ADR technika mintegy a kollektív érdekérvényesítés tradicionális módszereinek helyébe lép.

10. Sztrájk a statisztikák tükrében

A munkaharccal kapcsolatos adatok nemzetközi rögzítése 1926-tól kezdődött, megelőzve az olyan témákban történő adatgyűjtést, mint például a munkanélküliségi-, vagy foglalkoztatási ráta. A gyűjtött adatok összehasonlítását azonban több tényező nehezíti, így eltéréseket találunk Európa-szerte az országok nagyságában,¹¹¹ a definíciók, az adatszolgáltató, az adatgyűjtés technikája, a figyelembe vett akciók fajtája terén.

Egyes országok csak meghatározott résztvevő feletti, illetve meghatározott időtartamú sztrájkot vesznek fel a statisztikába, máshol a politikai-, illetve vadsztrájk esik ki az adatok közül. Az olasz és angol statisztika például nem tartalmazza a politikai sztrájkot, és ez - tekintettel az ilyen jellegű munkabeszüntetések nagy számára - erősen torzítja a képet. Csak a legalább egynapos munkabeszüntetés kerül regisztrálásra Írországból, Norvégiából és Az Egyesült Királyságból, a legalább két óra időtartamú Cipruson. Németország és az Egyesült Királyság csak a legalább tíz fő részvételével zajló sztrájkot veszi figyelembe a statisztika összeállításakor. Ausztriában csak az engedélyezett akciókat listázzák, az Egyesült Királyságban valamennyi munkaharc belekerül a statisztikába.

A statisztikák forrása államonként különböző. Lehet ez a statisztikai hivatal,¹¹² munkaügyi minisztérium,¹¹³ egyéb releváns testület,¹¹⁴ vagy nem hivatalos források.¹¹⁵

¹¹¹ Mely különbséget csak részben küszöböli ki az 1.000 munkavállalóra jutó kieső munkanapok számának mérése olyan országoknál, ahol a sok, de rövid sztrájk a jellemző, mint például Olaszországban.

¹¹² Például Angliában az *Office for National Statistics*.

¹¹³ Például Portugáliában: *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*, Spanyolországban a *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

¹¹⁴ Németországban a Német Munkaügyi Szervezet: *Bundesagentur für Arbeit, BA*, Svédországban a Nemzeti Mediációs Iroda: *Medlingsinstitutet*.

Adatszolgáltatók például Németországban a munkáltatók, Dániában a nagyobb munkáltatók és munkáltatói szervezetek, Finnországban a munkáltatói szervezetek és a média. Olaszországban a helyi rendőrség szolgáltat adatokat, ugyanis az általános tájékoztatási kötelezettségből fakadóan a munkáltatónak jeleznie kell a közrendet potenciálisan veszélyeztető helyzeteket, sztrájkot, illetve kizárást a rendőrségnek. Erre támaszkodnak a hivatalos kiadványok: az *Istituto Nazionale di Statistica- Istat* havonta megjelenő publikációja a *Bolletino Mensile di Statistica*, illetve az évente megjelenő *Annuario di Statistiche del Lavoro*. Magyarország esetében a szakszervezeti jelentések és a média nyújt információt, valamint kiemelendők Berki Erzsébet adatai. Az Egyesült Királyságban az érintett munkáltató, vagy szakszervezet közléseit és szintén a média adatait veszik alapul.

Nemzetközi összehasonlítás céljából az Európai Munkaügyi Kapcsolatok Megfigyelőközpontjának *European Industrial Relations Observatory (EIRO)* jelentéseit alkalmazzuk (lásd 1. melléklet). A 2003. és 2007. között 1000 munkavállalóra évente jutó sztrájk miatt elveszett munkanapok száma a következőképpen alakul: az élvonalban Franciaország (104.79), Ausztria (102.5), Spanyolország (86.8), míg Litvánia (1.9) és Lettország (0) a sereghajtók. A közhiedelemmel ellentétben Magyarországot a lista vége felé találjuk (4.1). E mérőszám hasznos indikátor, amennyiben adott munkáltató versenyképességére vagyunk kíváncsiak.

A csupán az 1000 munkavállalóra jutó kieső munkanapok vizsgálata azonban félrevezető lehet. Például az olasz 36,8 kiesett munkanap/év/1000 munkavállaló adat csalóka, hiszen a gyakorlatban Olaszországban igen elterjedt a sztrájk, azonban az ipari kapcsolatok sajátosságai miatt inkább rövidebb munkabeszüntetéseket szerveznek, illetve gyakran élnek az utolsó pillanatban visszavont sztrájkfenyegetés eszközével. Bár az Olaszországban utazók a statisztikai adatok ismerete nélkül is gyanút foghatnak a helyi buszmenetrendek alján található „Sztrájk esetén a szolgáltatás 6-9, valamint 12-17 óra között biztosított” felirat láttán. Vagy vegyük például Németország alacsony sztrájkaktivitását (4,8)! A számok önmagukban félrevezetőek. Gyakran alkalmazott stratégia az 1970-es évek végén kidolgozott „új mobilitás” *neue Mobilität*. A figyelmeztető sztrájkoknak is nevezett akció lényege, hogy hosszú, határozott idejű munkabeszüntetés helyett egymást követő rövid, általában egy-egy napos sztrájkokat szerveznek a kollektív szerződés által lefedett üzemekben.¹¹⁶ Emellett azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk,

¹¹⁵ Például Ausztriában az Osztrák Szakszervezeti Szövetség: *Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)*

¹¹⁶ Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene: *Labour law and industrial relations in Germany*. 4., rev. ed. Austin, Tex. [etc], Kluwer Law & Business, 2008. 201.

hogy a sztrájjal töltött órák számának csökkenése nem jelenti egy az egyben a munkaügyi viták csökkenését. Jó példa az Egyesült Királyság, ahol a sztrájk miatt elvesztett munkaórák számának csökkenésével egyidejűleg rekordot döntött az ACAS-hoz (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) érkező döntőbíráskodást, békéltetést igénylő kérelmek száma.¹¹⁷ Az országokénti eltérések mellett időbeli hullámzások is jellemzőek. A szakszervezetek gyengülésével egyidejűleg a sztrájkok intenzitása és tartama csökkenő tendenciát mutat.

¹¹⁷ Barrow, Charles A.: *Industrial relations law*. 2. ed. London [etc.], Cavendish Publ., 2002, 276.

II. A sztrájkjog nemzetközi szabályozása

Sztrájkjogi témájú szacikkekben, konferenciákon, vagy akár nagyobb figyelmet keltő kollektív munkabeszüntetésről szóló tudósításokban találkozhatunk az ILO-ra való utalásokkal. Hazánk 1922 óta a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tagországa, annak normái a magyar jogforrási rendszer részét képezik, így érdemes részletesen megvizsgálni az ILO sztrájk-felfogását.¹¹⁸ Jelen fejezet e szervezet gyakorlatának áttekintésére vállalkozik. Konkrét esetek kapcsán tett megállapításokat, ajánlásokat bemutatva tematikusan tárgyalja a sztrájkjog legfontosabb aspektusait, mérlegeli, milyen szerepet tölthet be az ENSZ munka világára szakosodott szerve a XXI. században.

1. A sztrájkhoz való jog az ENSZ alapidokumentumaiban

Az ENSZ több dokumentuma tartalmaz sztrájkjogra vonatkozó szabályozást. A specializáció elvének megfelelően témánk szempontjából elsődlegesen az ILO normái kiemelkedő jelentőségűek, azonban az általánosabb jellegű jogforrások között is találunk olyanokat, melyek közvetlenül, illetve közvetetten (az egyesülési szabadságon, szervezkedési joron keresztül) érintik a sztrájkjogot.

Amikor a sztrájkhoz való jog, mint emberi jog nemzetközi védelmét vizsgáljuk, tulajdonképpen egy nemzeti alkotmányokban gyökerező jogi kultúra folytatását kísérik nyomon. Az ENSZ emberi jogi dokumentumai a felvilágosodás nagy okmányaira épültek, olyan szellemi gyökerek táplálták őket, mint az 1789-es francia nyilatkozat, vagy az 1776-os amerikai függetlenségi nyilatkozat.¹¹⁹ A szervezet Alapokmányából, mint különleges nemzetközi szerződésből folyó kötelezettségeknek elsőbbségük van az egyéb nemzetközi megállapodásokkal szemben. A Preambulum a „Mi, az Egyesült Nemzetek népei” ünnepélyes kezdőszavak után felsorolja a szervezet megalakítását indokoló célokat, úgymint háborúmentes világ, hit az emberi jogokban, az igazságosság és a nemzetközi jog iránti tisztelet fenntartása és a haladás előmozdítása. A munkaügyi standardok, közöttük az

¹¹⁸ Részletesebb elemzést találunk például: Bródy János: A jogszerű sztrájk kritériumainak nemzetközi és magyar standardjai. *Jogtudományi Közöny* 2000/11, 439–447; Kulicity Mária: Az ILO állásfoglalásai a sztrájkról. In: Háziné Varga Mária et al. (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Budapest, Raabe, 2007. december; Nacsá Beáta: A közszféra munkaügyi kapcsolatait szabályozó ILO egyezmények és jogalkalmazási gyakorlatuk. In: Háziné Varga Mária et al (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Budapest, Raabe, 2007. december.

¹¹⁹ Walter, Christian: History and development of European fundamental rights and fundamental freedoms. In: Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht, 2007, 1–24, 1.

egyesülési szabadságra, ezáltal közvetetten a sztrájkra vonatkozóak e célok megvalósításának eszközei.

Az Alapokmány fennkölt megfogalmazása kevésbé teszi lehetővé konkrét és gyakorlati irányelvek lefektetését, ugyanakkor, a dokumentum természetéből eredően általános céljait későbbi jogforrások, így többek között az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (*International Bill of Human Rights*) és két 1966-os egyezmény konkretizálták. Az 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (*Universal Declaration of Human Rights*, a továbbiakban UDHR) 20. cikke az egyesülési jog pozitív és negatív oldalát egyaránt szabályozza. A 23. cikk (4) bekezdése szerint „Minden személynek joga van másokkal együtt szakszervezet alakításához, és érdekeinek védelme céljából szakszervezetekhez való csatlakozáshoz.” A *travaux préparatoires* (előkészítő irat) szövegezése részletesebb volt, széles körben felsorolta a tevékenységek körét. A végső verzió rövidegét az indokolta, hogy az UDHR megalkotói az egyesülés minél tágabb felfogása mellett voltak, mivel azt egy nem teljes körű felsorolás csak beszűkítette volna. Kötelező erő hiányában az UDHR természete (státusza) bizonytalan, egyes szerzők nemzetközi szokásjogként tekintenek rá, ilyenként való felfogása azonban nem általánosan elfogadott.¹²⁰ Jelentősége azonban nem alábecsülendő, hisz keletkezése óta több dokumentumot inspirált, többek között az 1950-es Európai Egyezményt az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről.

1966-ban két speciális szerződés, illetve ezek végrehajtását ellenőrző apparátus lendült működésbe. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, a továbbiakban: ICESCR) 8. cikke szintén mindenki számára biztosítja a jogot, hogy szakszervezetet alakíthasson, vagy abba beléphessen. A sztrájkjogról a 8. cikk 1. d) pontja így rendelkezik; „a részes államok kötelezettséget vállalnak, hogy biztosítják az adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot”. A 8. cikk 2. bekezdése lehetővé teszi a sztrájkjog korlátozását, amikor kimondja: „E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá”.

A szintén 1966-ban született Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (*International Covenant on Civil and Political Rights*, a továbbiakban:

¹²⁰ Alkema, Evert: Freedom of association and civil society. Report. In: *Freedom of association: Seminar organised by the Secretariat General of the Council of Europe in co-operation with the Ministry of Justice of Iceland Reykjavik (Iceland), 26–28. August 1993*. Dordrecht [etc.], Nijhoff, 1994, 53–85, 67.

ICCPR) 2. cikk (1) bekezdésében a részes tagállamok az Egyezségokmányban elismert jogok tiszteletben tartására és biztosítására vállalnak kötelezettséget.¹²¹ ICCPR tehát kétféle, egy negatív és egy pozitív kötelezettséget ró az államra. A „tiszteletben tartás” negatív, amennyiben az államtól valamitől való tartózkodást kíván meg, a „biztosítás” azonban már pozitív kötelezettség, amennyiben tevőleges magatartásra, adott esetben jogalkotásra szólít fel.¹²² A 22. cikk az egyesülési szabadság keretei között kiemelten említi a szakszervezeti szabadságot. Mindenkinek joga van a másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon. E jog gyakorlását csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban az állam biztonsága, a közbiztonság és a közrend, illetőleg a közegészség, a közérkölc vagy mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. E cikk nem akadályozza, hogy ezeknek a jogoknak a fegyveres erők és a rendőrség tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá [22. cikk (1)-(2) bekezdés]. Az 22. cikk az egyesülés szabadságát külön kezeli a gyülekezésétől, és hallgat a sztrájkhoz való jogról. Az ICCPR ugyanakkor az ICESCR-hoz képest tágabban határozza meg a szakszervezetek által védett érdekeket, amennyiben a gazdasági és szociális jogok elősegítése és védelme helyett a mindenki közös érdeke megfogalmazást használja. E szövegezéssel az egyezségokmány megfogalmazói azt a tendenciát vették figyelembe, hogy a szakszervezetek gyakran a saját tagjaik polgári és politikai jogaiért harcolnak.¹²³ Egyedülálló a 3. bekezdés utalása az ILO 87. számú egyezményére.

2. Az ILO

2.1. Az ILO szerepe a sztrájk szabályainak kialakításában

Az ENSZ égisze alatt működő intézmények közül a munka világára, mint az együttműködés egyik különös szegmensére specializálódott Nemzetközi Munkaügyi

¹²¹ „Az Egyezségokmányban részes valamennyi állam kötelezi magát, hogy tiszteletben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési, vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

¹²² Kaufmann, Christine: *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law.* Oxford, Hart, 2007, 42.

¹²³ Kaufmann, C. 2007, 44. Lásd még Joseph, Sarah – Schultz, Jenny – Castan, Melissa: *The international covenant on civil and political rights. Cases, materials, and commentary.* Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2000

Szervezet kiemelkedő szerepet játszik a sztrájk szabályozásában.¹²⁴ A jogforrások vizsgálata előtt érdemes kitékinteni a szervezet keletkezésére, struktúrájára és működésére.

Az ILO az első világháborút lezáró békeszerződés keretében jött létre, alkotmánya a modern nemzetközi munkajog alapjait teremtette meg.¹²⁵ A szervezet létrehozásában a háború utáni sokkból fakadó humanitárius célok mellett közismerten szerepet játszott a félelem a bolsevik erők előretörésétől, attól, hogy az illúziójukat veszített munkások orosz testvéreik útjára lépnek.¹²⁶ Nem szabad azonban megfeledkeznünk egy másik lényeges ösztönző tényezőről, az egyenlő versenyfeltételek megteremtéséről sem.¹²⁷ Nem nehéz párhuzamot vonni az Európai Közösség szociális dimenziójának formálódásával, melyet közismerten motivált a németek versenyelőnyének kiegyenlítése.

A jogi normák tartalmát, a történelmi háttér mellett, ugyancsak befolyásolja a szervezet struktúrája. Felépítését tekintve az ILO tripartit szerv, a döntéshozatalban a kormányok mellett részt vesz a munkáltatói és a szakszervezeti oldal is. A sztrájkjog tipikusan az a terület, melynek tekintetében a kormányok a szociális partnerekkel együttműködve képesek megoldást nyújtani a munkaügyi konfliktusok megelőzésére és kezelésére.¹²⁸ Itt utalunk a kollektív munkajog nemzeti rendszerének kialakulására, illetve arra, hogy a munkaadói és a munkavállalói oldal jóval azelőtt tárgyalt egymással, hogy az állam jogalkotás szintjén megkezdte volna a kollektív alkut elősegítő, strukturáló, szabályozó tevékenységét.¹²⁹ A tripartizmus fenntartásának és legitimitásának záloga az erős és reprezentatív szakszervezeti mozgalom, a 87. sz. és a 98. sz. egyezmények ratifikálása és betartatása, nem utolsó sorban a sztrájkjog biztosítása.¹³⁰ A hármas struktúra többféle ismeretet és szakértelmet egyesít, s ugyancsak előnye a konszenzus eredményeként létrejövő standardok nagyobb elfogadottsága. A különböző érdek- és szempontrendszerek összeegyeztetése azonban nem problémamentes, és kihat arra is, hogy végül milyen tartalommal születnek meg az egyezmények és ajánlások. Ez a sztrájk szabályozása kapcsán is jól nyomon követhető.

¹²⁴ Rubin, Neville: *Code of international labour law: Law, practice and jurisprudence. Vol I. Essentials of international labour law.* Cambridge, Cambridge University Press, 2005, 3.

¹²⁵ Az Alkotmányt a versailles-i szerződés XIII. fejezetébe foglalták.

¹²⁶ Lowe, Alan Vaughan: *International law.* Oxford, Oxford University Press, 2007, 190.

¹²⁷ Ewing, Keith D. (ed.): *The right to strike: From the Trade Disputes Act 1906 to a Trade Union Freedom Bill 2006.* Liverpool, Institute of Employment Rights, 2006, 240.

¹²⁸ http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf 11.

¹²⁹ Arthurs, Harry: Collective labour law of a global economy. In: Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century.* Hague, Kluwer, 1998, 143–154, 157.

¹³⁰ Creighton, Breen: Freedom of association. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economics.* 9. rev. ed. Deventer, Kluwer, 2007, 275–322, 281.

Fontos kiemelni, hogy az ILO jogforrásai nem teremtenek új jogrendszert. Tekintettel a tagországok közötti politikai, gazdasági, szociális és kulturális különbségekre, ez nem is lenne lehetséges. Amit a szervezet felvállal, az pusztán minimál standardok, illetve olyan alapelvek felállítása, melyek adaptációjára valamennyi tagállam, vagy legalábbis a többség képes.¹³¹ A szervezet főként kötelező érvényű egyezményeken, valamint lazább ajánlásokon keresztül szabályoz. Ezekre, illetve az ILO bizottságai elé kerülő több ezer esetből kikristályosodó elvekre utalunk, mikor „az ILO szerint” kezdetű kijelentéseket teszünk. A tagországok jelentéseket készítenek, ezek elemzése után sor kerül az államok képviselőjének nyilvános megkérdezésére az éves ILO konferencián, ugyanakkor e jelentések mellett a szociális partnerek észrevételeit is figyelembe veszik. Ha szükséges, az ILO szakértők ellátogatnak az adott országba, személyesen vizsgálják meg az ottani gyakorlatot és tanácsot adnak. Ilyen személyes látogatásra került sor a magyar sztrájk törvény megalkotásakor is.¹³² Ugyancsak az ILO-hoz fordultak a szakszervezetek, amikor 2008. decemberében a Budapest Airport görög sztrájk törőket alkalmazott. 2010-ben a légitársaság sztrájkjai kapcsán folytatott az ILO vizsgálatot hazánkban. A Légitársasági Egyesült Szakszervezet (LESZ) a LIGA Szakszervezeti Szövetségen keresztül kereste meg az ILO-t, többek között azzal a panasszal, hogy véleménye szerint a sztrájkban résztvevő választott szakszervezeti képviselőket jogellenesen bocsátotta el a munkáltató Celebi Kft.¹³³

2.2. Alapdokumentumok

A sztrájkjogot *expressis verbis* sem az ILO Alkotmány, sem a Philadelphiai Nyilatkozat nem említi, e dokumentumok mégis jelentősek témánk szempontjából. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága egyebek mellett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alkotmányának általános egyesülési szabadság-konceptiójából vezeti le később a sztrájkhoz való jogot.¹³⁴ A Bevezető „a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”-ként tekint az egyesülési szabadság elvének elismerésére. Az 1944-es Philadelphiai Nyilatkozat ugyancsak hangsúlyozza, hogy az egyesülési szabadság a szólásszabadsággal

¹³¹ Servais, Jean-Michel: *International labour law*. Kluwer Law International, 2009, 317–318.; Swepston, Lee: *International labour law*. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. 9. rev. ed. Deventer, Kluwer, 2007, 137–161. 138–139.

¹³² Lőrincz György: Sztrájk törvény születik (1988–1989). *PMJK* 2008/2, 137–148.

¹³³ A Celebi létszámleépítésre hivatkozott, ugyanakkor rövid idővel az elbocsátások után új munkaerőt vett fel az érintett posztokra. *REP-TÉR* 2009. augusztus 25-i száma. 9.

<http://lesz.org.hu/2010/01/barmelyik-oraban-sztrajk-kezdodhet-a-malev-gh-nal/> (Letöltve: 2010-05-07)

¹³⁴ Ben-Israel, R. 1997, 8.

együtt „döntő fontosságú a tartós haladás érdekében”. A szervezet három alapelvét a következőkben határozta meg: a munka nem árucikk; a folyamatos fejlődés előfeltétele a szólás- és szervezkedési szabadság; végezetül pedig a szegénység mindenki jólétét, az általános fellendülést veszélyezteti. A szervezkedés szabadsága tehát már itt szerepelt. Az ILO célkitűzései között helyet kapott többek között a munkaügyi normák érvényre juttatása és továbbfejlesztése, a munkavégzéshez kapcsolódó alapvető jogok biztosítása, a gazdasági-társadalmi stabilitás előmozdítása, illetve a tripartizmus, valamint a szociális párbeszéd erősítése, és a kollektív alku kultúrájának fejlesztése. E pontok mind összekapcsolódnak a munkaharc szabályozásának igényével is.

2.3. ILO egyezmények

Az alapidokumentumok után a munkaharcra vonatkozó jogforrások következő logikus szintje az egyezményeké. Meglepő módon ezek között sem találunk közvetlenül és kifejezetten munkaharcra, sztrájkra foglalkozót. A legközelebbi kapcsolatba e tárggyal az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. sz., valamint a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98-as számú egyezmények hozhatók, illetve a közszféra vonatkozásában a 151-es és 154-es egyezmények. Emellett számos egyezmény tartalmaz sztrájkra vonatkozó részszabályozást. A 105. sz. egyezmény a kényszermunka felszámolásáról tiltja a kényszermunka büntetés kiszabását a sztrájkban való részvétel miatt (1. cikk). Úgyszintén találunk sztrájkra vonatkozó cikkeket a munkanélküli ellátásokról szóló 44. sz. egyezményben (10. cikk), a szociális biztonság minimum standardjairól szóló 102. sz. egyezményben (69. cikk), s bár nem egyezmény, ugyancsak megemlítenéd, mint a sztrájkra vonatkozó cikket tartalmazó jogforrás, a 92. sz. ajánlás az önkéntes békéltetői és döntőbírói eljárásról (4., 6., 7. cikkek).¹³⁵ A munkaharc és a munkaügyi viták feloldására vonatkozó szabályok viszonylag csekély számát főként a munkaadói és munkavállalói szervezetek közötti viszony, és a munkaharc szabadságának féltése indokolja.¹³⁶ Ugyanakkor, a vonatkozó esetjog lefedi e témát, és részletes iránymutatást ad. Az alábbiakban a 87. sz., a 98. sz., valamint a 151. sz. egyezményeket mutatjuk be.

¹³⁵ Gernigon, Benard – Otero, Alberto – Guido, Horacio: Freedom of association. In: *Fundamental rights at work and international labour standards*. Geneva, ILO, 2003, 5–20, 12.

¹³⁶ Servais, J.-M. 2009, 120.

2.4. A 87. sz. egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről

A 87. sz. egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*) valamint a 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention*) az ILO egyezményeinek, ha úgy tetszik „emberi jogi szívéhez” tartozik.¹³⁷ Az egyezmény és a hozzá kapcsolódó ellenőrző mechanizmus egyike a leginkább tiszteletben tartott emberi jogi intézményeknek.¹³⁸ Az 1948-ban elfogadott 87. sz. egyezmény jelentőségét mutatja, hogy mind az ILO Alkotmány, mind a Philadelphiai Nyilatkozat egyértelművé teszi: az ILO tagság önmagában – függetlenül attól, hogy valamely állam ratifikálta-e a konvenciót – elkötelezettséget jelent az egyesülési szabadság irányába. Ezt az általános elkötelezettséget tovább erősíti az egyezmény aláírása, hiszen azzal a tagállam többek között rendszeres felülvizsgálatnak veti alá magát, azaz arra vállal kötelezettséget, hogy rendszeresen információt szolgáltat a Monitoring Bizottság felé, és hogy figyelembe veszi a bizottságok jelzéseit. A 87. sz. egyezmény egyike a legtöbb állam által ratifikáltaknak.¹³⁹

Az egyezmény 2. cikke minden munkavállalónak – így a közszférában foglalkoztatottaknak is – bármilyen megkülönböztetés nélkül biztosítja a szervezkedés szabadságát.¹⁴⁰ Az egyesülési szabadság érvényesülését garanciák védik az állami beavatkozástól, amennyiben bizonyítania kell, hogy a megtörtént beavatkozás a nemzeti jog alapján jogszerű volt, elismert érdek védelmében történt, egy demokratikus államban szükséges volt, valamint az arányosság elvének megfelelően a lehető legcsekélyebb mértékre szorítkozott.¹⁴¹ Az eredeti tervezet szerint az egyesüléshez való jog gyakorlását „valamennyi jogszerű cél érdekében”-re (*all lawful purposes*) szűkítették volna az egyezményben. E megfogalmazás ellen azonban nemcsak a munkavállalók, hanem több

¹³⁷ Az ún. emberi jogi alapegyezmények közé tartoznak az egyesülési szabadságot, a gyermekmunka tilalmát, valamint a kényszermunka tilalmát szabályozók.

¹³⁸ Creighton, B. 2007, 276.

¹³⁹ 2010. december 31-ig 150 állam ratifikálta. <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> (Letöltve: 2010-05-07)

¹⁴⁰ A „Munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezetekhez, előzetes jóváhagyás nélkül.”

¹⁴¹ Ovey, Clare – White, Robin: *The European conventions on human rights*. 4th ed. Oxford, Oxford University Press, 2006, 43.

kormány képviselője is tiltakozott, arra hivatkozva, hogy az egyesüléshez való jog, mint nemzetközi jogi intézmény, nem tehető nemzeti jogalkotástól függővé.¹⁴²

A sztrájkjogot a 87. számú egyezmény első tárgyalására készült jelentés többször említi ugyan, végül azt explicite mégsem ismeri el. Hogy ennek ellenére megkerülhetetlen problémáról van szó, mi sem mutatja világosabban, mint hogy az ILO illetékes bizottságai minden más munkaügyi vonatkozású kérdésnél többet kénytelenek e kérdéskörrel foglalkozni.¹⁴³

Kifejezetten a sztrájkot szabályozó egyezmény hiányában a szakosodott ILO bizottságok a 87. számú egyezmény 3. és 10. cikkeiből vezették le a sztrájkjogot. A 3. cikk szerint a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, szervezetük irányításának, tevékenységének megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása. Az államnak e tekintetben tartózkodási kötelezettsége van. A 10. cikk meghatározza, hogy az egyezmény tekintetében a szervezet kifejezés jelenti „a munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak minden olyan szervezetét, amelynek célja a munkavállalók vagy a munkáltatók érdekeinek előmozdítása és megvédése”. A sztrájk joga tehát az egyesülési jogból vezethető le, mint a munkavállalók érdekeinek előmozdítását szolgáló tevékenység.

Mint említettük, az egyezmény valamennyi tagállamra kötelező, függetlenül attól, hogy megtörtént-e a ratifikálás. Az 1998-as, a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló ILO Deklarációt (*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*) aláíró államok akkor is kötelesek betartani az alapvető emberi jogi standardokat (így az egyesülési szabadságra vonatkozó egyezményt is), ha azokat konkrétan nem ratifikálták.

2.5. A 98. sz. egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról

Az 1949-ben elfogadott 98. sz. egyezményben explicite szintén nem említik a sztrájkhoz való jogot, ahhoz mégis szorosan kapcsolódik, hiszen – ahogy azt az ILO is hangsúlyozza esetjogában – a sztrájkjog a hatékony kollektív tárgyalások elengedhetetlen eleme. Az egyezmény a szakszervezet ellen irányuló diszkrimináció, illetve a munkáltatói oldal beavatkozása ellen nyújt védelmet. A szervezkedési szabadság megsértésének minősül különösen, ha bizonyos szakszervezethez való tartozástól, vagy ellenkezőleg, a

¹⁴² Kaufmann, C. 2007, 60.

¹⁴³ Kaufmann, C. 2007, 59.

szakszervezetből való kilépéstől teszik függővé az alkalmazást, vagy emiatt, illetve szakszervezeti tevékenységéért sújtják bármilyen hátránnyal, akár elbocsátással a munkavállalót [1. cikk]. Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelően az állam kötelezettsége a szervezkedési jog tiszteletben tartására megfelelő eljárásokat létesíteni, és elősegíteni az önkéntes kollektív alkufolyamatot [3-4. cikkek].

Az 5. cikk (2) bekezdése a fegyveres erők és a rendőrség tagjai tekintetében állapít meg speciális szabályt.¹⁴⁴ Az ezt követő 6. cikk pedig kifejezetten rögzíti: „Jelen Egyezmény a közszolgálatban foglalkoztatottak helyzetére nem tér ki, és semmiképpen sem értelmezhető úgy, mint amely jogait, illetve jogállásukat érintené.”¹⁴⁵

2.6. A közszférára vonatkozó speciális szabályok

A 98. sz. egyezmény hatálya nem terjed ki a közszférára, arra a 151-es és 154-es egyezmények tartalmaznak rendelkezéseket, tág mozgásteret biztosítva a részes államoknak. A közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről, és foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló 151. sz. egyezmény 1. cikk (2)–(3) bekezdés lehetővé teszi, hogy a nemzeti jogalkotó külön szabályozást alkosson azokra a magas beosztású munkavállalókra nézve, akik általános ügydöntő vagy vezetői feladatokat látnak el. Ugyanígy azok tekintetében is, akiknek feladatai szigorúan bizalmas jellegűek, valamint a fegyveres erőkre és a rendőrségre vonatkozóan.

A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. sz. egyezmény lehetővé teszi a tagok számára, hogy a közszféra alkalmazottaira, illetve a fegyveres erőkre és testületekre sajátos szabályokat alkoszanak. Az ILO többször kritikával illeti a kormányokat, amiért pontosan a saját alkalmazottaik vonatkozásában nem tartják kellő tiszteletben a kollektív szerződést (mint a munkavállalók alkalmazási feltételeinek meghatározóját). Hazánk sem kivétel, az ombudsman 2008-9. évi sztrájkjogi projektjének egyik kiemelt területe volt a szabályozás reformja a közszolgálatban.

A „közszolgálatban foglalkoztatottak” megfogalmazás tág értelmezési kereteket hagy. Az Egyesülési Szabadság Bizottság (*Committee on Freedom of Association*, a

¹⁴⁴ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmánya 19. cikkének (8) bekezdésében lefektetett elveknek megfelelően, ennek az Egyezménynek valamely tagállam által történő ratifikálását nem lehet úgy tekinteni, mint ami érintené bármely már meglévő törvényt, döntést, szokást vagy megállapodás hatályát, ami által a fegyveres erők és a rendőrség tagjai bármely, a jelen Egyezményben szavatolt biztosítékokat élveznének.

¹⁴⁵ 2010. december 31-ig 160 állam ratifikálta <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> (Letöltve: 2010-05-07)

továbbiakban: CFA) értelmezése szerint e kategória többek között nemzeti vállalat illetve állami szerv alkalmazottját, a nemzeti rádió illetve televízió munkatársait, tanárokat, a posta illetve a telekommunikációs szolgálat alkalmazásában állókat jelenti. A felerősödő privatizáció különösen fontossá teszi annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy milyen korlátok szabhatóak a közszolgák sztrájkja illetve az állami vállalatoknál folytatott sztrájkjal szemben.

3. Intézményrendszer

3.1. Az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága

A tagállamok ratifikált (és egyes nem ratifikált) egyezményekre vonatkozó kötelező kétévenkénti jelentéseit az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, a továbbiakban: Szakértői Bizottság) vizsgálja. A felügyeleti eljárás során feltett közvetlen kérdés (*direct request*) csak jelzés a tagállam felé, közzétételre nem kerül. A hosszabb ideje tartó és nagymértékű mulasztásokra reagáló megfigyeléseit (*observation*) azonban a Szakértői Bizottság az éves jelentésében közzéteszi, illetve a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia plenáris ülésén is ismerteti. Az összefoglaló analízis a negatív példák mellett tartalmazza a példamutató erőfeszítéseket is. Ilyen értelemben e bizottság valódi szankciót nem szabhat ki, csupán a nem megfelelő gyakorlat közzétételével, és az adott országba látogatva, személyes ráhatással tud élni. E tekintetben hasonló az EU által alkalmazott nyitott koordináció módszeréhez.

Utaltunk rá, hogy a Szakértői Bizottság a 87. számú egyezmény 3. és 10. cikkéből vezeti le a sztrájkjogot. A sztrájk folytatására tehát a munkavállalók valamennyi olyan szervezete jogosult, amelyik a munkavállalók érdekeinek előmozdítását és megvédését tűzi ki célul. Az ILO Szakértői Bizottsága értelmezése szerint a tradicionális gazdasági viszonyokban a nyomásgyakorlás egyik eszköze az, ha a munkavállalók szolgáltatásukat felfüggesztik a munka időszakos megtagadásával (visszatartásával), s ekként a munkáltatónak okozott többletköltséggel érnek el eredményeket. A Bizottság szerint a „program” szó, hagyományos értelmében a sztrájktevékenységet is magában foglalja. A sztrájkjog a szervezkedés szabadságával ellentétben nem abszolút jog.

3.2. Az Egyesülési Szabadság Bizottság

Az egyesülési szabadsággal kapcsolatos panaszok kivizsgálására az ILO egyik „kvázi bírói szerve”,¹⁴⁶ az Egyesülési Szabadság Bizottság jogosult. Az 1951 óta működő tripartit szerv sajátossága, hogy ide kormányok, munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervek a bírósági szint kimerítése nélkül is panasszal fordulhatnak, illetőleg a már esetlegesen előzőleg meghozott döntés sem köti, sőt az egyesülési szabadságról szóló egyezmény súlyára tekintettel akkor is jogosult eljárni, ha valamely tagállama nem ratifikálta azt. Állásfoglalásait gyengíti a jogi kötelező erő hiánya. Az egyesülési jog területén bevezetett különleges eljárás az ILO egyik leghatékonyabb ellenőrzési mechanizmusa. Az érintett kormányokkal együttműködik, megoldási módokat javasol (*recommendation*) formájában, illetve direkt módon ellátogathat a kérdéses országba, annak kormányával, szociális partnereivel megtárgyalni a problémás eseteket.¹⁴⁷

Bár, mint azt láttuk, nincs ugyan kifejezetten a sztrájkhoz kapcsolódó egyezménye, az ILO mégis rendkívül átfogóan vizsgálja a kérdést, a bizottságok gazdag esetjogából számos elv kristályosodott ki. Az alábbiakban ezeket az elveket ismertetjük, tipikus példákkal illusztrálva.

4. A jogszerű sztrájk szabályozás a CFA esetjogának tükrében

4.1. Az ILO sztrájkkoncepciója

Az ILO sztrájkkoncepciója valójában egy rendkívül összetett rendszer része. A sztrájk, az egyesülési szabadság, a szabad kollektív alku és a megfelelően működő alternatív vitafeloldó intézmények egymással összefonódó intézmények, csak együtt vizsgálhatóak. A CFA már 1952-ben, második ülésén szükséges és jogszerű eszközként jellemezte a sztrájkhoz való jogot. Több esetben kinyilvánította a sztrájkhoz való jog kiemelt jelentőségét. A sztrájk ugyancsak szorosan kapcsolódik a kollektív alkuhoz. Itt azonban fontos megjegyezni, hogy – szemben az Európai Szociális Chartával,¹⁴⁸ illetve az ahhoz

¹⁴⁶ Ben-Israel, R. 1997, 8.

¹⁴⁷ Gravel, Eric – Duplessis, Isabelle – Gernigon, Bernard: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years*. Geneva, ILO, 2001, 13–17.

¹⁴⁸ A Charta a sztrájkot a kollektív alku kontextusában tárgyalja. Már önmagában az is árulkodó, hogy a 6., „A kollektív alkuhoz való jog” címet viselő cikkben kerül szabályozásra. A (4) bekezdés szerint „A kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a Felek... elismerik a dolgozók és

kapcsolódó gyakorlattal – az ILO nem teszi a kollektív alkut a sztrájkhoz való jog gyakorlásának feltételévé. Másként, bár hatékony kollektív alku nem létezik sztrájkhoz való jog nélkül, a sztrájk célja nem kötelezően és kizárólag kollektív megállapodás kötése (lásd a szolidaritási sztrájkokat). Végezetül, a sztrájk ugyancsak összefügg a munkaügyi vitákat feloldó alternatív intézményekkel. Ezek végigkísérik a sztrájk folyamatát, egyaránt alkalmazhatók a munkabeszüntetés előtt (lásd lehülési idő), közben, de ki is válthatják azt (azon munkavállalók tekintetében, ahol tilos a sztrájk).

A sztrájk szükséges és jogszerű eszközként való felfogása ugyanakkor nem jelent korlátlanyságot. A sztrájk közel sem abszolút jog, azt az ország törvényeivel összhangban lehet gyakorolni. Ennek megfelelően léteznek korlátozások:

- a sztrájk tárgyára vonatkozóan (pl. politikai sztrájk, alkotmányba ütköző cél érdekében folytatott sztrájk),
- az érintett szolgáltatásra tekintettel (közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatások, elégséges szolgáltatás biztosítása),
- időbeli korlátozás (békekötelem, az előzetes egyeztetés intézménye illetve ide sorolható a szavazás elrendelése, mint a sztrájk előfeltétele),
- az alanyi kör tekintetében (pl. köztisztviselők).

Az ILO sztrájkfogalma igen tág. Azonos védelmet élveznek a munkabeszüntetés sajátos fajtái, így például a vadsztrájk, a munkalassítás, a szabályok túlzott betartása és az ülősztrájk. Mivel a munkabeszüntetés ezen fajtái, a sztrájkkal egyenlő védelmet élveznek, ezek korlátozása csak akkor lehetséges, ha az akció maga (bármilyen egyéb okból) jogszerűtlenné válik.¹⁴⁹ Például az ültetvények elfoglalása, főként, ha a résztvevő munkások és szimpatizánsok erőszakot is alkalmaznak, a 87. sz. egyezmény 8. cikkébe ütközik. Jogszerű az evakuáció, ha a munkahelyen a munkaügyi vitával összefüggésben bűncselekményt követnek el.¹⁵⁰

A jogszerűség megítélése kapcsán a Bizottság kimondta, hogy azt nem a kormánynak, hanem a felek bizalmát bíró, független szervnek kell döntenie.¹⁵¹ Ez az elv

munkáltatók jogát a kollektív cselekvéshez érdekütközések esetén, beleértve a sztrájkjogot, amely a korábban elfogadott kollektív egyezményekből fakadó kötelezettségek függvénye.”

¹⁴⁹ 2006 Digest, para. 545, 306th Report, Case No. 1865, para. 337.

¹⁵⁰ 323rd Report, Case No. 2021, paras. 324 325.

¹⁵¹ 2006 Digest, para. 628, lásd még 304th Report, Case No. 1851, para. 280; 309th Report, Case No. 1916, para. 102; 311th Report, Case No. 1954, para. 405; 314th Report, Case No. 1948/1955, para. 72; 320th Report, Case No. 2007, para. 282; 326th Report, Case No. 2111, para. 474; 329th Report, Case No. 2195, para. 736; 330th Report, Case No. 2208, para. 599; 333rd Report, Case No. 2281, para. 634; 337th Report, Case No. 2355, para. 631.

különösen fontos azokban az esetekben, amikor a kormány az egyik vitában álló fél.¹⁵² Hasonlóképpen, a közsférát érintő sztrájk jogszerűségének megítélése sem bízható közintézmény vezetőjére, mivel az egyszerre lenne az ügy részese és bírója.¹⁵³

4.2. A sztrájkjog alanya

Mind a 87. sz. egyezmény, mind a CFA esetjoga arra világít rá, hogy a sztrájkjog az egyén, illetve a munkavállalók szervezeteit egyaránt megillető jog. Figyelemre méltó a sztrájk alanyának ilyen felfogása. Eltérő felfogást találunk az Európai Szociális Charta esetjogában, mely a sztrájkot az egyént megillető jogosítványként fogja fel (bár kétségtelenül a kollektív alkuhoz köti).

A nemzeti jogalkotó a szakszervezetre korlátozhatja a sztrájk meghirdetésének jogát. Éppen ezért különösen fontos a szakszervezet alakítása elől elhárítani az akadályokat.¹⁵⁴ A sztrájkot szakszervezetek föderációi, konföderációi is meghirdethetik, ennek tilalmazása a 87. sz. egyezménybe ütközik.¹⁵⁵

4.3. A sztrájk célja

A sztrájk célja kapcsán több igen lényeges kérdéskört vizsgált a CFA. Mindenek előtt fontos leszögezni, a sztrájk célja csak érdekvita eldöntése lehet. Megtiltható a sztrájk, ha a jogi szöveg értelmezése kapcsán felmerülő vita eldöntése bírói hatáskörbe tartozik.¹⁵⁶

A sztrájkjog a munkavállalókat és szervezeteiket gazdasági és szociális érdekeik védelmében megillető jogosítvány.¹⁵⁷ Egyike azoknak az alapvető eszközöknek, melyeken keresztül a munkavállalók és szervezeteik képesek előmozdítani illetve védeni ezeket.¹⁵⁸ A

¹⁵² 2006 Digest, para. 629, 305th Report, Case No. 1870, para. 143; 307th Report, Case No. 1899, para. 83; 316th Report, Case No. 1934, para. 210.

¹⁵³ 2006 Digest, para. 630–631.

¹⁵⁴ 2006 Digest, para. 524; 334th Report, Case No. 2258, para. 454; 336th Report, Case No. 2153, para. 173.

¹⁵⁵ 2006 Digest, para. 525; 306th Report, Case No. 1884, para. 686.

¹⁵⁶ 2006 Digest, para. 532.

¹⁵⁷ 2006 Digest, para. 521, Lásd még 302nd Report, Case No. 1809, para. 381; 304th Report, Case No. 1863, para. 356; 307th Report, Case No. 1850, para. 120; 308th Report, Case No. 1900, para. 183; 311th Report, Case No. 1934, para. 126; 324th Report, Case No. 2072, para. 587; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 328th Report, Case No. 2116, para. 368; 332nd Report, Case No. 2258, para. 522; 335th Report, Case No. 2305, para. 505.

¹⁵⁸ 2006 Digest, para. 522; lásd még 299th Report, Case No. 1687, para. 457; 300th Report, Case No. 1799, para. 207; 306th Report, Case No. 1884, para. 695; 308th Report, Case No. 1934, para. 131; 310th Report, Case No. 1928, para. 176; 316th Report, Case No. 1930, para. 365; 327th Report, Case No. 1581, para. 111; 330th Report, Case No. 2196, para. 304; 335th Report, Case No. 2257, para. 466; 336th Report, Case No. 2340, para. 645; 337th Report, Case No. 2365, para. 1665.

cél a munkavállalói csoport saját érdekének érvényre juttatása mellett esetenként szolidaritás kifejezése más munkavállalói csoporttal szemben.

A gazdasági és szociális érdek fogalma túlterjed a munkavállalók élet- és munkafeltételeivel összefüggő érdekeken, ide tartoznak mind a szakszervezeti jogok, mind a szakszervezeti tisztségviselők jogainak garantálása. Kívül esik azonban a jogos érdek fogalmán a munkavállalók más képviselőinek (tipikusan az üzemi tanácsoknak) a védelme. Jogos érdek érvényesítését célzónak minősítette a CFA többek között a protestálást, ha azt szakszervezetkénti, illetve a kollektív szerződéskötési képesség elismeréséért¹⁵⁹ és a kormány mulasztása miatt több hónapos bérkifizetés elmaradása miatt folytatják.¹⁶⁰ Ugyancsak jogszerűnek minősítette a munkabeszüntetést a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés kötése érdekében.¹⁶¹

Lehetőség van szolidaritási sztrájkra is. Amennyiben az eredeti sztrájk jogszerű, a szimpátia sztrájk nem tiltható meg.¹⁶² A szolidaritási megmozdulások elismerését könnyíti az ILO sztrájkfelfogásának már említett függetlensége a kollektív alkutól, hiszen ha sztrájk csak kollektív szerződés kötése érdekében megengedett, az idegen érdek védelmében folyó sztrájk jogossága nehezen támasztható alá.¹⁶³

4.4. A politikai sztrájk megítélése

Az ILO esetjoga következetesen nem ismeri el a tisztán politikai érdekek érvényesítésére szolgáló sztrájkok jogszerűségét. Legtöbbször igen nehéz feladat a politikai célok elhatárolása a gazdasági, szociális céloktól, illetve annak megállapítása, hogy konkrét esetben melyik elem dominál. A protestálás alapjául szolgáló, a munkavégzéshez kötődő, illetve gazdasági érdekek köre túlterjed a jobb munkakörülmények követelésén. Ide tartoznak azok a gazdasági és szociálpolitikai kérdések is, melyekkel a munkáltató szembesül, s melyek közvetlenül érintik a munkavállalókat.¹⁶⁴ A sztrájkhoz való jog nem

¹⁵⁹ 2006 Digest, para. 535–536, 302nd Report, Case No. 1809, para. 381, 321st Report, Case No. 2066, para. 336.

¹⁶⁰ 304th Report, Case No. 1850, para. 216.

¹⁶¹ 2006 Digest, para. 539–540,

¹⁶² 2006 Digest, para. 534; 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 61; 307th Report, Case No. 1898, para. 325; 320th Report, Case No. 1963, para. 235; 333rd Report, Case No. 2251, para. 985; 338th Report, Case No. 2326, para. 445

¹⁶³ Ewing, Keith D.: Law against strikes revisited. In: *The future of labour law. Liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford, Hart, 2004, 41–61. 45.

¹⁶⁴ 326th Report, Case No. 2094, para. 491. Lásd még 2006 Digest, para. 526; 304th Report, Case No. 1851, para. 280; 314th Report, Case No. 1787, para. 31; 320th Report, Case No. 1865, para. 526; 329th Report, Case No. 2094, para. 135; 331st Report, Case No. 1937/2027, para. 104.

korlátozható olyan vitákra, melyek kollektív szerződéskötéssel rendezhetők, a munkavállalóknak és szervezeteiknek lehetőséget kell biztosítani, hogy elégedetlenségüket a munkavállalókat érintő gazdasági és szociális körülmények szélesebb körében kifejezhessék.¹⁶⁵ A munkavállalók és a szakszervezetek a kormány szociális és gazdaságpolitikai döntéseivel szemben sztrájkjal fejezhetik ki elégedetlenségüket, ha ezek a döntések a munkavállalók, illetve tagjaik érdekeire kihatnak. A munkavállalók társadalmi, gazdasági, szakmai érdekeinek védelméért felelős szervezetek rendelkezésére kell, hogy álljon a sztrájk, mint helyzetük megerősítésének eszköze.¹⁶⁶ Újra hangsúlyozzuk, a tisztán politikai célú sztrájk nem élvez védelmet, sem az a sztrájk, amelyet jóval a tényleges tárgyalásokat megelőzően bejelentettek.¹⁶⁷

A fent kifejtettek ugyanakkor nem jelentik azt, hogy az ILO szakbizottságai pusztán szociális jognak tekintik a sztrájkjogot. A munkabeszüntetés esetenként a politikai részvétel és a polgári szabadságjogok elősegítésének eszközévé is válik.¹⁶⁸ Főként a kormány gazdaság- és szociálpolitikájának kritizálására a szakszervezeteknek rendelkezésére kell álljon a tiltakozó sztrájk.¹⁶⁹ A munkáltatóhoz vagy szakszervezethez nem köthető kollektív vita érdekében szervezett sztrájk tilalma ellentétes a gyülekezési szabadság elvével.¹⁷⁰ A kormány gazdaságpolitikájának szociális és munkaügyi következményei ellen jogszerű a sztrájk. Hasonlóképpen az a 24 órás általános sztrájk, mely a minimálbér emelését, a hatályban lévő kollektív szerződések tiszteletben tartását valamint gazdaságpolitikai változásokat, nevezetesen az árak és a munkanélküliség csökkentését célozza.¹⁷¹ 2009-ben legalább 101 szakszervezeti tisztségviselőt gyilkoltak meg világszerte. Ez sokkoló példa, és a szervezkedési szabadság súlyos megsértését jelenti az ezek miatt szerveződött protestáló sztrájk betiltása.¹⁷² Ugyanebben az évben Európában több mint 60 munkavállalót tartóztattak le szakszervezeti tevékenységük miatt, főként Törökországban és a Belorusz Köztársaságban. A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség, az ITUC 2010-es éves jelentése

¹⁶⁵ 2006 Digest, para. 531; 300th Report, Case No. 1777, para. 71; 320th Report, Case No. 1865, para. 526.

¹⁶⁶ 2006 Digest, para. 527; 305th Report, Case No. 1870, para. 143; 320th Report, Case No. 1865, para. 526, 336th Report, Case No. 2354, para. 682; 337th Report, Case No. 2323, para. 1039.

¹⁶⁷ 2006 Digest, para. 528; 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 61; 329th Report, Case No. 2094, para. 135.

¹⁶⁸ Novitz, Tonia: *International and European protection of the right to strike*. Oxford, Oxford University Press, 2003, 286.

¹⁶⁹ 2006 Digest, para. 529; az előbb idézett 300th Report, Case No. 1777, para. 71; 304th Report, Case No. 1851, para. 280, Case No 1863, para. 356; 314th Report, Case No. 1787, para. 31; 320th Report, Case No. 1865, para. 526; 333rd Report, Case No. 2251, para. 985.

¹⁷⁰ 2006 Digest, para. 538; 307th Report, Case No. 1898, para. 325.

¹⁷¹ 2006 Digest, para. 542–543.

¹⁷² 2006 Digest, para. 544.

Európa-szerte szakszervezet-ellenes gyakorlatról, és a sztrájkhoz való jog korlátozásáról számol be.¹⁷³

4.5. Békekötelem

A békekötelem a sztrájk, illetőleg más kollektív akciók tilalmát jelenti (teljes körűen, vagy csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen) a kollektív szerződés hatálya alatt. A CFA következetes a tekintetben, hogy a békekötelem jogszerű, azonban az általa támasztott korlátozást ellensúlyozni kell. A kollektív szerződés értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő egyéni vagy kollektív panaszokat független és gyors eljárás keretében kell megvizsgálni. Ezek nem csupán a felmerülő problémák orvoslására szolgálnak, hanem egyben jó alapot nyújtanak a következő kollektív szerződéses tárgyalásokhoz.¹⁷⁴ A CFA a szakszervezetek hatékony működésének zálogául nemcsak a sztrájkhoz való jog érvényesülését hangsúlyozza, hanem a kollektív alku jelentőségét is.¹⁷⁵

4.6. A sztrájkot megelőző eljárások, egyeztetés, sztrájkbizottság

Alapelv, hogy a sztrájkindításra vonatkozó eljárás nem lehet annyira bonyolult, hogy az gyakorlatilag lehetlenné tegye a sztrájkot.¹⁷⁶ Ezt az elvet több jelentésben is hangsúlyozta a Bizottság.¹⁷⁷ A kötelező egyeztetés megfelelően rövid időt vehet csak igénybe, a túl hosszadalmas eljárás akadályozza a joggyakorlást. A Bizottság nem találta az egyesülési szabadságot sértőnek a bolgár jog azon előírását, mely szerint a sztrájk ideiglenesen felfüggeszthető, amíg a felek tárgyalására előírt idő el nem telik.¹⁷⁸ Az előírt előzetes egyeztetés történhet önkéntes közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás formájában, kötelező döntőbíráskodásában azonban nem. Az a szabály, amely önkéntes közvetítés, békéltetés,

¹⁷³ Kiemelkedő a szakszervezet-ellenes gyakorlat, és a sztrájkhoz való jog korlátozása terén Törökország. Oroszország panaszt nyújtott be az ILO-hoz, amiért a kormány sorozatosan támadja a szakszervezeti tisztségviselőket, megtagadja a szakszervezetek elismerését és bejegyzését, illetve a szakszervezeti jogok védelmi rendszerének hiánya miatt. A szakszervezeti tevékenység miatti, illetve annak megakadályozását célzó elbocsátásokat figyelt meg az ITUC Horvátországban, Svájcban, Lengyelországban, Ukrajnában, illetve Oroszországban, ahol is 60 szakszervezetist bocsátottak ily módon el. ITUC 2010, Europe. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/-Europe-.html> (Letöltve: 2010-10-25)

¹⁷⁴ 2006 Digest, para. 533, 330th Report, Case No. 2208, para. 601.

¹⁷⁵ Ben-Israel, Ruth: *International labour standards: The case of freedom to strike*. Deventer, Kluwer, 1987, 93.

¹⁷⁶ 2006 Digest, para 547–549.

¹⁷⁷ Lásd többek között 324th Report, Case No. 2092/2101, para. 731; 336th Report, Case No. 2369, para. 212, 338th Report, Case No. 2329, para. 1274

¹⁷⁸ 316th Report, Case No. 1989, para. 189.

döntőbíráskodás igénybevételét írja elő a sztrájk előfeltételeként, nem minősül az egyesülési szabadság megsértésének, feltéve, ha valóban önkéntes, és nem lehetetleníti el a sztrájkjog gyakorlását.

Az egyeztetés pártatlanságát garantálni kell. A szakszervezeti tagok előzetes támogatásának előírása önmagában nem sérti a szervezkedés szabadságának jogát. A támogatottság mértéke, aránya azonban nem lehet túlzottan magas. A sztrájk szervezésének részleteiről, esetleges sztrájkbizottság felállításáról a szakszervezet maga dönt, lévén az belső ügy. Ennek megfelelően a munkáltató nem követelheti sztrájkbizottság felállítását.

A sztrájk felfüggesztése ésszerű időre, annak érdekében, hogy lehetővé tegye a felek számára - mediátor vagy békéltető segítségével - tárgyalás során közös megoldás kialakítását, önmagában nem sérti az egyesülési szabadságot. Az eljárás megfelelő, független és gyors kell legyen.¹⁷⁹ Ahogy Jean-Michel Servais, az ILO volt igazgatója kifejti, a nemzeti szociális, gazdasági, politikai és kulturális különbözőségekre tekintettel nem állítható egyetlen konfliktusfeloldó módszer sem piedesztálra a többivel szemben. Egy, a békét és a partnerek együttműködését, könnyű hozzáférést, átláthatóságot és fair eredményt biztosító mechanizmus kialakítása legalább olyan fontos, ha nem fontosabb, mint az aktuális konfliktus megoldása.¹⁸⁰

4.7. A munkáltató előzetes tájékoztatása, lehülési idő

Számos nemzeti szabályozás tartalmaz úgynevezett lehülési időt, „*cooling off period*”-ot. Egy ilyen klauzula lehetőséget ad a feleknek a konfliktus átgondolására és arra, hogy sztrájk nélkül, a tárgyalóasztalnál tudjanak egyezsége jutni.¹⁸¹ A munkáltató előzetes tájékoztatásának előírása a CFA szerint elfogadható.¹⁸² A Bizottság megengedhetőnek tartotta azt a szabályozást, mely szerint 20 nappal a sztrájkot megelőzően kellett jelezni a társadalmi vagy közérdeket szolgáló szolgáltatásokat érintően.¹⁸³ Az alapvető szolgáltatásokat érintő sztrájkoknál kikötött 40 napos „lehülési idő”-t is megengedhetőnek minősítette.

¹⁷⁹ 2006 Digest, para. 551.

¹⁸⁰ http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf (Letöltve: 2010-05-25)

¹⁸¹ 2006 Digest, para. 554.

¹⁸² 2006 Digest, para. 552; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 996.

¹⁸³ 2006 Digest, para. 553; 309th Report, Case No. 1912, para. 365.

4.8. Előzetes szavazás, a sztrájkban részt vevők személyének megismerhetősége

A CFA több esetben kifejezésre juttatta az előzetes szavazással kapcsolatos álláspontját. Az ún. *ballot* az angol rendszerben rendelkezik a legmélyebb hagyományokkal, jelentése nem más, mint a törvény által kötelezően előírt szavazás és a sztrájk bizonyos szavazathoz való kötése.¹⁸⁴ Az érintett munkavállalók titkos szavazással meghozott előzetes döntése jogszerűen köthető ki, az arányokat azonban körültekintően kell meghatározni. A szakszervezeti tagok, vagy az üzem dolgozói kétharmadának kikötése – főleg ha e szabálynak való meg nem felelés közigazgatási szankciót is von maga után – sérti a szakszervezeti jogok gyakorlását. Az érintett munkavállalók felének, vagy az abszolút többségnek megkövetelése (főleg nagy munkavállalói létszámnál) túlzott akadályokat gördít a sztrájk elé.¹⁸⁵ E szavazás megismételhető, ha az eredeti sztrájkra a meghirdetéstől számított három hónapon belül nem került sor.¹⁸⁶

Példaként említhető a Szlovák Köztársaság Vasúttársaságánál (ZSR) felmerülő sztrájk, melynek kapcsán a Bizottság a kollektív alkuról rendelkező 1991. évi 2. tv. egyes rendelkezéseit kifogásolta. A törvény, az eredeti szövegezése szerint, a sztrájk megindításához a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók több mint felének előzetes igenlő szavazatát írta elő, illetve a munkáltató rendelkezésére kellett bocsátani a sztrájkoló munkavállalók listáját. A szociális partnerek tárgyalása eredményeként létrejött 2001-es változat csupán a szavazáson részt vevők abszolút többségét kívánta meg, illetve a sztrájkoló képviselőre jogosult szakszervezeti tisztségviselők listájának átadását. A Bizottság az előzőről megállapította, hogy az megfelel az egyesülési szabadság követelményének, aggályosnak minősítette azonban a listát, mely későbbi diszkrimináció és megtorlás forrása lehet.¹⁸⁷ Hasonló igény hazánkban is felmerült a Sztrájktörvény megalkotásakor, illetve később is a gyakorlatban (bővebben lásd a V. fejezetben leírtakat a sztrájk szervezésével kapcsolatos a 381/H/2006–18. sz. adatvédelmi biztosi ajánlásról).

¹⁸⁴ Hardy, Stephen: *Labour law and industrial relations in Great Britain*. 3rd rev. ed., Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 297.

¹⁸⁵ 2006 Digest, para. 555–561. 316th Report, Case No. 1989, para. 190, 332nd Report, Case No. 2216, para. 912; 333rd Report, Case No. 2251, para. 987.

¹⁸⁶ 2006 Digest, para. 563.

¹⁸⁷ 326th Report, Case No. 2094, paras. 490–491.

4.9. A sztrájk korlátozása és tilalma

A sztrájkjog korlátozható illetve megtiltható:

1. az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgák,¹⁸⁸
2. szigorúan vett alapvető szolgáltatások¹⁸⁹ tekintetében.

Általános sztrájktilalom csak akut nemzeti vészhelyzet esetén vezethető be. Nemzetbiztonsági, vagy közegészségügyi okokból a sztrájk felfüggesztéséről a kormánynak kell határozni egy független, a felek bizalmát bíró szerven keresztül.¹⁹⁰

4.9.1. Közsféra

Az ILO 154. sz. egyezménye megengedi, hogy a nemzeti szabályozás a közsféra alkalmazottaira nézve speciális szabályokat alkosson, az esetjogból pedig kiviláglik, hogy a közszolgák bizonyos körére nézve korlátok, akár tilalom vezethető be, természetesen megfelelő garanciák és kompenzációk biztosítása mellett.¹⁹¹ A szervezkedési szabadság elismerése a közsférában dolgozókra nézve nem jár feltétlenül együtt a sztrájkjog elismerésével. Míg Franciaország, Lengyelország, Spanyolország elismeri a közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottak sztrájkjogát, más államok, így Olaszország, Portugália kifejezetten tilalmat fogalmaz meg.

A közszolgálat (*civil service*) alanyi köre az egyes tagállamokban más és más munkavállalói kategóriákat fed le. A közszolgálat meghatározása történhet státus alapján, a teljesített feladat (alapvető szolgáltatás) szerint, a hierarchiában betöltött pozíciónak (vezetők) megfelelően vagy ezek kombinációjával.¹⁹² A sztrájkot tilalmazó-korlátozó szabályok megítélésénél azonban nem a hivatalos megnevezés a döntő, hanem az ellátott feladat. Az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgának minősülnek, így eltilthatók a sztrájktól például a bírák¹⁹³, vagy a vámosok.¹⁹⁴ Ugyancsak a fogalom alá tartozhatnak a

¹⁸⁸ 2006 Digest, para. 574; 304th Report, Case No. 1719, para. 413; 338th Report, Case No. 2363, para. 731.

¹⁸⁹ 2006 Digest, para. 577. Lásd még többek között 306th Report, Case No. 1882, para. 427; 333rd Report, Case No. 2251, para. 993; 335th Report, Case No. 2257, para. 466; 336th Report, Case No. 2383, para. 759; 337th Report, Case No. 2244, para. 1268.

¹⁹⁰ 2006 Digest, para. 570; Lásd még többek között 337th Report, Case No. 2244, para. 1268, 335th Report, Case No. 2303, para. 1377; 338th Report, Case No. 2366, para. 1279.

¹⁹¹ 2006 Digest, para. 572–580, 589–590, 304th Report, Case No. 1719, para. 413.; 300th Report, Case No. 1791, para. 345; 302nd Report, Case No. 1849, para. 203; 318th Report, Case No. 2020, para. 318.

¹⁹² Digest 1996. paras 597–603.

¹⁹³ 336th Report, Case No. 2383, para. 763.

¹⁹⁴ 304th Report, Case No. 1719, para. 413

Magyarországon külön kategóriát jelentő közalkalmazottak is, pl. a tanárok, orvosok, kórházi alkalmazottak.

A közszféra sztrájkját korlátozó illetve tiltó szabályok nem terjedhetnek ki a teljes alanyi körre, csak az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgákra. A sztrájk tilalma a rendőrségnél, fegyveres erőknél, bíráknál csak a szolgálati jogviszonyban állókra terjed ki, a civil alkalmazottakra nem. Kétség esetén az adott alkalmazott civil alkalmazottnak minősül.¹⁹⁵

4.9.2. Alapvető szolgáltatás

Az, hogy mi minősül alapvető szolgáltatásnak, nem határozható meg abszolút értelemben, hanem nagyban függ az adott ország szabályozásától. A minősítés kapcsán érdemes a 320-os jelentésben szereplő 1963-as esetből kiindulni. A 230-as pont szerint, bár a munkaharc gazdasági hatása és következményei a kereskedelemre és iparra nézve hátrányos lehet, ezek a következmények önmagukban nem minősítik alapvetővé a sztrájkjal érintett szolgáltatást. E megállapítás annál is inkább fontos, mert a sztrájk természetéből fakadóan a legtöbb esetben kihat az iparra és a kereskedelemre. Nem alapvető szolgáltatás is azzá válhat egy elhúzódó sztrájk esetén, például a személyszállításnál.¹⁹⁶ Hasonlóképpen, a vasúti szolgáltatás hosszú ideig tartó teljes leállása – tekintettel a vasút, mint közlekedési eszköz adott országban betöltött szerepére – veszélyeztetheti a lakosság jólétét és indokolja a kormány részéről a beavatkozást, akár minimumszolgáltatás előírásával.¹⁹⁷ A sztrájk tilalmához ki kell mutatni, hogy az egyértelműen és közvetlen veszélyt jelent a népesség egy részének vagy egészének életére, biztonságára.¹⁹⁸ Az elégséges szolgáltatás mértékének kialakításánál azt kell figyelembe venni, hogy az adott közszolgáltatást igénybe vevők ellátásához mi szükséges.

Az oktatás területén pusztán az a körülmény, hogy az állam mint munkáltató, magasabb szintű védelmet biztosít a közalkalmazottnak, vagy hogy a sztrájk hosszú távon káros következményekkel jár, nem indokolja a tilalmat. Bár az oktatás nem minősül alapvető szolgáltatásnak, az igazgató és helyettesei viszonylatában a sztrájk korlátozható,

¹⁹⁵ Lásd Pajcsicsné Csóré Erika – Varga Éva Csilla: A rendvédelmi dolgozók sztrájkhoz való joga. *PMJK* 2009/2, 91–98.

¹⁹⁶ 309th Report, Case No. 1916, para. 100.

¹⁹⁷ 2006 Digest, para. 620, 308th Report, Case No. 1923, para. 221.

¹⁹⁸ 2006 Digest, para. 581–582. Lásd még többek között 321st Report, Case No. 2066, para. 340; 330th Report, Case No. 2212, para. 749; 335th Report, Case No. 2305, para. 505; 338th Report, Case No. 2373, para. 382.

vagy akár meg is tiltható.¹⁹⁹ Másfelől azonban az alapvetővé minősítés nem jelent univerzális tilalmat, egyes kategóriák, például kertészek, takarítók stb. sztrájkjogát nem érinti.²⁰⁰

A CFA többször kifogásolta a munkaügyi vitákat szabályozó román törvényt, mely lehetővé tette, hogy a Legfelsőbb Bíróság a munkáltató kérelmére akár 90 napra felfüggeszesse a sztrájkot, amennyiben az nagymértékben fontos nemzetgazdasági vagy humanitárius érdeket veszélyeztet. A konkrét esetben a Bizottság rámutatott, hogy egy 1200 munkavállalót foglalkoztató papírgyár sztrájkja nem függeszthető fel erre a szabályhelyre hivatkozva, hiszen nem okoz akut nemzeti krízishelyzetet.²⁰¹

Az egyes nemzeti gyakorlatok nagyfokú eltérést mutatnak²⁰², így célszerű részletesebben áttekintenünk mit mond e tekintetben a CFA. Az esetjogból megállapíthatóan a következő területek minősíthetők alapvető szolgáltatásnak:

- kórházi szektor,
- áramszolgáltatás,
- vízellátás,
- telefon,
- rendőrség és fegyveres erők,
- tűzoltóság,
- magán vagy állami börtön,
- iskolás korúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása,
- légi közlekedés (beleértve a sztrájk más formáit, mint például munkalassítás is).²⁰³

Az alábbi területek nem tartoznak a szigorúan vett alapvető szolgáltatások közé:

- rádió és televízió,
- üzemanyag szektor,
- kikötők,

¹⁹⁹ 311th Report, Case No. 1950, para. 458 és ugyanitt Case No. 1951, para. 227.

²⁰⁰ 2006 Digest, para. 593, 333rd Report, Case No. 2277, para. 274; 338th Report, Case No. 2403, para. 601.

²⁰¹ 306th Report, Case No. 1891, para. 571.

²⁰² Részletes elemzésért lásd Berke Gy. – Kiss Gy. 2009, 29–72.

²⁰³ 2006 Digest, para. 585. Többek között: 300th Report, Case No. 1818 para 366 (kórház), 308th Report, Case No. 1921 para 573 (áramszolgáltatás); 326th Report Case No. 2135, para 267 (vízellátás), 314th Report, Case No. 1948/1955, para 72. (telefon), 307th Report, Case No. 1898, para. 323 (rendőrség és fegyveres erők); 309th Report, Case No. 1865, para. 145 (tűzoltóság); 336th Report, Case No. 2383, para. 767(magán vagy állami börtön); 324th Report, Case No. 2037, para. 102 (iskoláskorúak ellátása élelmiszerrel és az iskola takarítása); Case No. 2127, para. 191 (légi közlekedés).

- bank,
- jövedéki adó és 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,
- hulladékszállítás,
- hűtővállalatok,
- hotelszolgáltatások,
- építőipar,
- autógyártás,
- mezőgazdasági tevékenységek,
- élelmiszerellátás és elosztás,
- pénzverde,
- a kormányzati nyomda,
- állami alkohol, só és dohány monopóliumok,
- oktatás, valamint
- ásványvíz palackozás.²⁰⁴

²⁰⁴ Lásd többek között 302nd Report, Case No. 1849, para. 204 (rádió és televízió); 302nd Report, Case No. 1849, para. 204 (benzin szektor); 321st Report, Case No. 2066, para. 340 (kikötők); 309th Report, Case No. 1937, para. 450 (bank); 1996 Digest, para. 545 (jövedéki adó és adó beszedésével kapcsolatos számítástechnikai szolgáltatás); 1996 Digest, para. 545 (nagyáruházak és vidámparkok); 1996 Digest, para. 545 (fém és bányászati szektor); 303rd Report, Case No. 1810/1830, para. 62 (általánosságban a közlekedés); 329th Report, Case No. 2195, para. 737 (pilóták); 307th Report, Case No. 1898, para. 325 (benzin előállítás, szállítás és elosztás); 308th Report, Case No. 1923, para. 221 (vasúti szolgáltatás); 1996 Digest, para. 545 (nagyvárosi közlekedés); 318th Report, Case No. 2020, para. 318 (posta); 338th Report, Case No. 2373, para. 382 (hulladék szállítás); 1996 Digest, para. 545 (hűtővállalatok); 328th Report, Case No. 2120, para. 540 (hotel szolgáltatások); 338th Report, Case No. 2326, para. 446 (építőipar); 1996 Digest, para. 545 (autógyártás); 308th Report, Case No. 1900, para. 183 (mezőgazdasági tevékenységek, élelmiszerellátás és elosztás); 306th Report, Case No. 1865, para. 332 (pénzverde); 1996 Digest, para. 545 (kormányzati nyomda, állami alkohol-, só- és dohánymonopóliumok); 330th Report, Case No. 2173, para. 297 (oktatás); 328th Report, Case No. 2028, para. 475. (ásványvíz palackozás).

4.9.3. Minimumszolgáltatás előírása, garanciális szabályok

A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk esetén „a láthatatlan közösség” érdeke kerül szembe a partikuláris, saját érdekeket szem előtt tartó egyéni szempontokkal. E sztrájk típus kifejezetten az állam szervező-szolgáltató tevékenységéért való felelősségét érinti (ez többek között azt is megmagyarázza, miért alakult ki egyes országokban kötelező döntőbíráskodás a közzsférában illetve a stratégiaileg fontos iparágak, szolgáltatások vonatkozásában).²⁰⁵ Az elégséges szolgáltatással szemben támasztható követelmény kettős: ki kell elégítse az állampolgárok alapvető szükségleteit, ugyanakkor meg kell őrizze a sztrájk lényegét jelentő nyomásgyakorláshoz szükséges mértéket.

A közzsférára vagy alapvető közszükségletet biztosító szolgáltatásra hivatkozással való tilalom, illetve korlátozás ugyanakkor kompenzációkkal egészül ki, illetve garanciális szabályok kell körülbástyázzák.

Minimumszolgáltatás biztosítása sztrájk alatt kizárólag három esetben írható elő:

- (1) szigorúan vett alapvető szolgáltatásoknál (*essential services in the strict sense of the term*),²⁰⁶
- (2) olyan szolgáltatások tekintetében, melyek nem tartoznak a szigorú értelemben vett alapvető közszükséglet körébe, de ahol a sztrájk mérete és időtartama egy akut nemzeti krízishelyzetben veszélyeztetheti a lakosság rendes életfeltételeit, életkörülményeit,²⁰⁷ illetve
- (3) alapvető fontosságú közzszolgáltatásnál (*public services of fundamental importance*).²⁰⁸

Szigorúan vett alapvető szolgáltatásoknak azok a szolgáltatások minősülnek, melyek megszakadása a lakosság egészének vagy egy részének életét, személyes biztonságát vagy egészségét veszélyezteti. A Bizottság egyetértett a minimumszolgáltatás megkövetelésével többek között a komp-szolgáltatásnál,²⁰⁹ a kikötőknél,²¹⁰ földalattinál,²¹¹ vasútnál.²¹² A

²⁰⁵ Rác Zoltán: *A munkaügyi viták megoldásának rendszerei, különös tekintettel az érdekvitákra*. PhD értekezés 2002. [kézirat] 30.

²⁰⁶ 2006 Digest, para. 541.

²⁰⁷ 2006 Digest, para. 610; 308th Report, Case No. 1923, para. 222; 317th Report, Case No. 1971, para. 57; 330th Report, Case No. 2212, para. 751.

²⁰⁸ 2006 Digest, para. 606, 316th Report, Case No. 1985, para. 324; 320th Report, Case No. 2057, para. 780; 329th Report, Case No. 2174, para. 795; 333rd Report, Case No. 2251, para. 990; 336th Report, Case No. 2300, para. 383; 337th Report, Case No. 2355, para. 630; 338th Report, Case No. 2364, para. 975.

²⁰⁹ 330th Report, Case No. 2212, para. 749; 336th Report, Case No. 2324, para. 282.

²¹⁰ 318th Report, Case No. 2018, para. 514; 320th Report, Case No. 1963, para. 231; 321st Report, Case No. 2066, para. 340.

²¹¹ Lásd a már hivatkozott 308th Report, Case No. 1923, para. 221.

személy- és a kereskedelmi áruszállítás viszonylatában azonban kifejtette, hogy ezek nem tartoznak a szűk értelemben vett alapvető szolgáltatások közé, de elsődleges fontosságú közszolgáltatásnak (*public service of primary importance*) minősülnek, így minimális szolgáltatás előírása sztrájk esetére indokolt.²¹³ A második kategóriára hozható fel példaként minimumszolgáltatás megkövetelése az állategészségügyi szolgálatnál, különösen, ha ragályos betegség kitörése fenyeget.²¹⁴ A postai szolgáltatások tekintetében előírható a minimumszolgáltatás nyújtásának fenntartása.²¹⁵ A szociális partnerek egyetértésével, hosszú sztrájk esetén az oktatásban kiköthető minimumszolgáltatás.²¹⁶

A minimumszolgáltatás nyújtásának elmaradása nem járhat a szakszervezet jogi státusának felfüggesztésével, vagy megvonásával, még akkor sem, ha az ilyen döntést független jogalkalmazó szerv mondaná is ki.²¹⁷

Ahol alapvető munkáltatóra vagy szolgáltatásra való hivatkozással korlátozódik a sztrájkjog, a munkavállalóknak megfelelő kompenzációt kell biztosítani, amiért limitálva vannak a viták feloldásában alkalmazható lépéseik.²¹⁸ Kompenzálás alatt az érdekek védelmét megfelelően biztosító garanciákat értjük, így a kizárás tilalmát, közös békéltető eljárás, közvetítés lehetőségét, illetve ezek sikertelensége esetére, és csakis ekkor, közös döntőbíráskodás biztosítását.²¹⁹

Alapvető szolgáltatásokat érintő sztrájk esetén a minimumszolgáltatásra vonatkozó szabályokat világosan kell megfogalmazni, szigorúan betartatni, valamint szükséges, hogy azokról az érintettek időben kell értesüljenek.²²⁰ A mértéket a közhatalmi szerveknek a releváns munkáltatói, munkavállalói szervek részvételével kell kialakítani. Ez a szabály egyrészt lehetővé teszi a felek eltérő nézőpontjának figyelembe vételét, másrészt megakadályozza, hogy túlságosan magas szintű minimumszolgáltatás kikötésével

²¹² 320th Report, Case No. 2057, para. 780

²¹³ 2006 Digest, para 620–621. Lásd még többek között 320th Report, Case No. 2044, para. 453; 324th Report, Case No. 2078, para. 616; 325th Report, Case No. 2018, para. 88; 330th Report, Case No. 2212, para. 749.

²¹⁴ 2006 Digest, para. 626, 331st Report, Case No. 2209, para. 734.

²¹⁵ 2006 Digest, para. 622; 304th Report, Case No. 1866, para. 113; 316th Report, Case No. 1985, para. 324.

²¹⁶ 2006 Digest, para. 625, 330th Report, Case No. 2173, para. 297.

²¹⁷ 2006 Digest, para. 627.

²¹⁸ 2006 Digest, para. 595; Lásd még többek között 336th Report, Case No. 2340, para. 649; 337th Report, Case No. 2244, para. 1269.

²¹⁹ 2006 Digest, para. 600, 306th Report, Case No. 1882, para. 428; 308th Report, Case No. 1902, para. 703; 309th Report, Case No. 1913, para. 306.

²²⁰ 2006 Digest, para. 611; 308th Report, Case No. 1921, para. 573; 330th Report, Case No. 2212, para. 751.

hatástalanná tegyék a sztrájkot.²²¹ Amennyiben nem sikerül megállapodásra jutni, független szervnek kell eljárni, a minisztérium azonban nem minősül ilyennek.²²²

4.10. A sztrájk befejezését célzó kényszerítő eszközök: visszarendelés, munkaerő-kölcsönzés

A külső munkaerő igénybevétele kapcsán az ILO kiemelten foglalkozik a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatásával. A munkaerő kölcsönzése sztrájk törésre olyan szektorban, ami nem minősül szigorú értelemben vett alapvető szektornak, súlyosan megszegi a szervezkedési szabadságot.²²³ A Bizottság kifejtette, hogy az USA gyakorlata jogellenes, amennyiben a Mackay doktrína, mely lehetővé tette külső munkaerő ideiglenes alkalmazását sztrájk esetén, ellentétes a sztrájkhoz való joggal, hiszen visszatartja annak gyakorlásától.²²⁴ Enyhébben fogalmaz, amikor általános (értsd: nem kölcsönzött) munkaerő toborzásáról foglal állást. Jogszerű sztrájk esetén csorbíthatja a sztrájkjogot, ha a sztrájkolók helyettesítésére előre meg nem határozott időre, vállalaton kívülről vannak be munkaerőt.²²⁵ A sztrájkoló munkavállalók visszarendelésére szintén van lehetőség. Amennyiben a gazdaság alapvető szektorában (*vital sector of the economy*) folyó teljes és hosszú ideig tartó sztrájk olyan helyzetet eredményezhet, mely életet, egészséget, biztonságot veszélyeztet a munkavállalók meghatározott csoportja utasítható a munka újra felvételére.²²⁶ Fontos tehát kiemelni, hogy az utasítás csak a munkavállalók egy csoportjára terjed ki, illetve csak különleges, az előbb részletezett veszélyt hordozó sztrájk esetén adható ki.

Habár a közlekedési vállalatok – például a vasut – sztrájkja megzavarhatja a közösség életét, aligha mondható, hogy ez akut nemzeti szükségállapothoz vezethetne. Ebből fakadóan a sztrájk törők alkalmazása sérti a munkavállalók azon jogát, hogy

²²¹ 2006 Digest, para. 126; 299th Report, Case No. 1782, para. 325; 302nd Report, Case No. 1856, para. 436; 308th Report, Case No. 1923, para. 222; 320th Report, Case No. 1963, para. 231, 324th Report, Case No. 2078, para. 617; 325th Report, Case No. 2018, para. 88; 338th Report, Case No. 2373, para. 381.

²²² 2006 Digest, para. 613; 299th Report, Case No. 1782, para. 325; 308th Report, Case No. 1923, para. 222; 320th Report, Case No. 2044, para. 453; 330th Report, Case No. 2212, para. 751.

²²³ 2006 Digest, para. 631, 302nd Report, Case No. 1849, para. 217; 327th Report, Case No. 2141, para. 322; 333rd Report, Case No. 2251, para. 998; 335th Report, Case No. 1865, para. 826.

²²⁴ 278th Report, Case No. 543, para. 92.

²²⁵ 2006 Digest, para. 633, 306th Report, Case No. 1865, para. 336; 318th Report, Case No. 2005, para. 183; 333rd Report, Case No. 2251, para. 998.

²²⁶ 2006 Digest, para. 364, 320th Report, Case No. 2044, para. 452; 329th Report, Case No. 2195, para. 737; 332nd Report, Case No. 2252, para. 883; 333rd Report, Case No. 2281, para. 634.

érdekeiket sztrájkjal védjék meg.²²⁷ Ha a szolgáltatás nem minősül szigorúan véve alapvetőnek, a vasúti munkások munkára utasítása, a picketelők (sztrájkőrök, „cirkáló munkások”) elbocsátásával való fenyegetés, alulfizetett munkások felvétele, vagy a szakszervezethez való csatlakozás megtiltása jogszerű és békés sztrájk esetén nem alkalmazható.²²⁸ Abban az esetben, ha az alapvető szolgáltatások, mint például telefonszolgáltatás, jogszerűtlen sztrájk miatt megszakadnak, a kormány felelőssége ezek biztosítása a közösség érdekében. E cél a megfontolás tárgyává teheti a rendőrség bevonását a szolgáltatás biztosítása érdekében.²²⁹

4.11. A hatóság (rendőrség, hadsereg) beavatkozása

A sztrájkjog gyakorlásához elengedhetetlen, hogy a sztrájkolókra a hatóságok ne gyakoroljanak nyomást, illetve a beavatkozás keretei legyenek pontosan meghatározva, kellő garanciák álljanak rendelkezésre. A hadsereg beavatkozása a munkaügyi vitákba nem segíti elő a szervezkedési szabadság gyakorlásához szükséges erőszak, nyomás és fenyegetésmentes környezetet.²³⁰ A hadsereg bevetésére a sztrájk letörésére csak az alapvető szolgáltatások fenntartása érdekében, s csak a legsúlyosabb esetekben kerülhet sor.²³¹

Jogszerű sztrájk esetén csak akkor lehetséges a felfüggesztett tevékenységet fegyveres erővel, vagy más személyekkel elvégeztetni, ha az érintett szolgáltatások elmaradása akut krízishelyzethez vezetne.²³² A jog és a rend súlyos veszélyeztetése esetén (és csak igen szigorúan szabályozott keretek között) kerülhet sor hatósági vagy rendőrségi beavatkozásra, erő bevetésére.²³³ A beavatkozás tehát megengedett, amennyiben a közrend fenntartására korlátozódik.²³⁴ Ennek azonban arányban kell állnia a közrend fenyegetettségének mértékével. Kizárólag a sztrájk letörésére rendőri erő nem

²²⁷ 2006 Digest, para. 637, 317th Report, Case No. 1971, para. 56; 335th Report, Case No. 1865, para. 826; 337th Report, Case No. 2249, para. 1478.

²²⁸ 2006 Digest, para. 638.

²²⁹ 2006 Digest, para. 639.

²³⁰ 2006 Digest, para. 641, 333rd Report, Case No. 2268, para. 765.

²³¹ 2006 Digest, para. 635, 308th Report, Case No. 1921, para. 575; 320th Report, Case No. 2044, para. 452; 333rd Report, Case No. 2288, para. 831.

²³² 2006 Digest, para. 636, 321st Report, Case No. 2066, para. 340; 324th Report, Case No. 2077, para. 551; 328th Report, Case No. 2082, para. 475.

²³³ 2006 Digest, para. 644, 647. Lásd még többek között 299th Report, Case No. 1687, para. 456; 302nd Report, Case No. 1825, para. 492; 304th Report, Case No. 1863, para. 361; 306th Report, Case No. 1884, para. 695; 336th Report, Case No. 2153, para. 175; 338th Report, Case No. 2364, para. 976.

²³⁴ 2006 Digest, para. 642, 645, 302nd Report, Case No. 1849, para. 211; 324th Report, Case No. 2093, para. 437.

használható.²³⁵ Tipikus példa a rendőri intézkedés igénybevételére az az eset, amikor a munkáltató nem tud bejutni a sztrájkkal érintett munkahelyre. Amennyiben a sztrájkolók, illetve a sztrájkórság megakadályozza, hogy a munkáltató, illetve képviselője a sztrájkkal érintett vállalat területére belépjen, és ott tevékenykedjen, rendőri segítség is igénybe vehető. A sztrájkolókat érintő bírósági határozatot végrehajtó rendőri közbelépés természetesen szintén alapvető garanciák betartásával kell hogy történjen, melyek egy szabadságokat tisztelő jogállam részét képezik.²³⁶ E garanciákra jó példa az 1891. sz. román eset. 1996. március 19-20. között ülősztrájkot tartottak a CELROM S. A. munkatársai. A bíróság a megmozdulást jogellenessé nyilvánította, majd engedélyezte a rendőrség igénybevételét annak érdekében, hogy a munkáltató bejuthasson az üzembe és helyreállítsa a rendet. Míg a rendőri erők bevetése az említett célból a Bizottság szerint megengedett, kifogásolta, hogy az akcióra éjszaka került sor, rátámadtak a sztrájkolókra, illetve a beavatkozáskor nem volt jelen az ügyész.²³⁷

4.12. Szankciók

A sztrájk természeténél fogva kárt okoz a munkáltatónak, hátrányos következményei azonban a másik oldalnál, a munkavállalóknál is jelentkeznek. Legszenbetűnőbb hátrány a bérvesztés. A CFA szerint a sztrájknapokat érintő bérlevonás megengedett,²³⁸ a levont összeg azonban nem lehet több, mint amit a munkavállaló megkeresett volna, ha felveszi a munkát.²³⁹ A munkáltató tehát nem köteles bért fizetni, hacsak a felek másként nem állapodnak meg. Önmagában az, hogy a munkáltató, a jóhiszeműség követelményét megszegve, nem reagál a munkavállalók követeléseire, nem keletkeztet bérfizetési kötelezettséget, mivel a bérfizetésről a feleknek kell megállapodniuk.²⁴⁰

A szankciók kiszabásánál követendő legfontosabb alapelv, hogy a jogszerű sztrájk szervezése, illetve az abban való részvétel nem büntethető.²⁴¹ Jogszerű sztrájk vezetéséért

²³⁵ 2006 Digest, para. 643, 304th Report, Case No. 1863, para. 361.

²³⁶ 2006 Digest, para. 646.

²³⁷ 306th Report, Case No. 1891, para. 571.

²³⁸ 304th Report, Case No. 1863, para. 363; 307th Report, Case No. 1899, para. 83; 318th Report, Case No. 1931, para. 366.

²³⁹ 2006 Digest, para. 655.

²⁴⁰ 318th Report, Case No. 1931, para. 369.

²⁴¹ 302nd Report, Case No. 1849, para. 211; 307th Report, Case No. 1890, para. 372; 310th Report, Case No. 1932, para. 515; 311th Report, Case No. 1934, para. 127; 316th Report, Case No. 1934, para. 211; 318th Report, Case No. 1978, para. 218; 321st Report, Case No. 2056, para. 137; 324th Report, Case No. 2072, para. 587; 326th Report, Case No. 2091, para. 154; 331st Report, Case No. 1937/2027, para. 105; 333rd Report, Case No. 2164, para. 608.

szankciót kiszabni súlyosan megsérti a szervezkedési szabadság elvét.²⁴² A büntetés több alakot ölthet, ilyen konkrét példa a Belarusz Köztársaságban lefolyt sztrájk esetében a szakszervezeti iroda bezárása, valamint a munkavállalók, szakszervezeti tisztségviselők vagy tagok elbocsátása sztrájkban való részvétel miatt.²⁴³ Az effajta retorzió a jogszerű szakszervezeti tevékenység alapján való diszkriminációt valósít meg.²⁴⁴ (Itt jegyezzük meg, hogy Belarusz még mindig nem követi az ILO ajánlásokat.²⁴⁵)

A munkavállaló munkaviszonya sztrájkban való részvétel miatt nem szüntethető meg. A tilalom szempontjából lényegtelen, hogy az elbocsátásra a sztrájk után, alatt, vagy akár az előtt, de a munkaharccal összefüggésben került sor.²⁴⁶ A későbbiekben nem rendelhető el túlmunka a sztrájk miatt kieső munkaidő kompenzálására. A kormány ilyen bejelentése indokolatlanul befolyásolná a sztrájk lefolyását.²⁴⁷

A sztrájkőr, sztrájkórság állítása jogszerű, ha a résztvevők nyomatékosan, de békésen igyekeznek rávenni a többieket, hogy csatlakozzanak a sztrájkhoz. A sztrájkórséggel szemben támasztott alapvető követelmény tehát a békés jelleg, fellépése nem veszélyeztetheti a közrendet, illetve nem akadályozhatja meg a nem sztrájkolókat a munka folytatásában.²⁴⁸ A jogszerű *pickettel* szemben nem léphetnek fel a hatóságok, az csak akkor tiltható meg, ha a sztrájk megszűnik békés lenni.

A sztrájkhoz való jog nem védi az azzal visszaélőket. A sztrájk során elkövetett visszaélésekkel szemben büntető szankciók kiszabásakor azonban igen körültekintően kell eljárni. Ezek csak az egyesülési szabadsággal összhangban lévő szabályozást megsértő sztrájk tekintetében szabhatóak ki. Nem elég tehát, hogy az akció jogszerűtlen, a szabályozás, aminek megszegésével jogszerűtlenné válik, nem sértheti az egyesülési szabadságot. A büntetésnek arányosnak kell lennie az elkövetett kihágással. A 306-os jelentés 1889-es esetében a Bizottság kimondta, hogy a minimálbér 500-1000-szeresének megfelelő bírság kiszabása nem tekinthető arányosnak. (A konkrét esetben a bírság elengedését a sztrájk befejezéséhez kötték.)²⁴⁹

²⁴² 302nd Report, Case No. 1849, para. 207.

²⁴³ 302nd Report, Case No. 1849, para. 215.

²⁴⁴ Lásd még 306th Report, Case No. 1904, para. 596; 326th Report, Case No. 2116, para. 356; 333rd Report, Case No. 2164, para. 608; 334th Report, Case No. 2267, para. 658, 338th Report, Case No. 2046, para. 104. 326th Report, Case No. 2116, para. 356; 334th Report, Case No. 2267, para. 658.

²⁴⁵ ITUC 2010, Europe. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/-Europe-.html> (Letöltve: 2010-10-25)

²⁴⁶ 305th Report, Case No. 1870, para. 144; 308th Report, Case No. 1934, para. 132; 327th Report, Case No. 2141, para. 324.

²⁴⁷ 2006 Digest, para 664.

²⁴⁸ Lásd többek között 310th Report, Case No. 1931, para. 496; 314th Report, Case No. 1787, para. 33; 316th Report, Case No. 2000, para. 638; 320th Report, Case No. 1963, para. 232.

²⁴⁹ para. 175.

A jogszerű, illetve a jogszerűtlen sztrájk más-más jogkövetkezményekkel jár. Pusztán jogszerű és békés sztrájk szervezése, vagy abban való részvétel miatt senki nem fosztható meg szabadságától, nem vonható büntetőjogi szankció alá.²⁵⁰ Különös figyelmet érdemelnek a nagyobb csoportot érintő szankciók, mint a tömeges letartóztatások vagy elbocsátások, melynek kapcsán a kompetens hatóságoknak meg kell adniuk a megfelelő tájékoztatást. Ez azért szükséges, hogy elhárítsák a veszélyt, amit az ilyen tömeges akciók jelentenek az egyesülési szabadságra nézve.²⁵¹

Bár nem a sztrájkolókat sújtja, mégis kihat rájuk a nem sztrájkolókkal szemben alkalmazott kedvező intézkedések alkalmazása. A 2105-ös esetben a munkáltató bónusszal premizálta a munkát felvevőket. Az ilyen diszkriminatív intézkedés nagy akadályt gördít a szakszervezet azon joga elé, hogy szervezze tevékenységét.²⁵²

Az érintett üzem bezárása mind a nem sztrájkolók munkához való jogát, mind az üzem alapvető érdekeit sértő intézkedés (hiszen a munkáltató a munkahelyre nem tud bejutni, állagmegóvást végeztetni stb.).²⁵³

4.13. Közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás igénybe vételének szabályozása

Az ILO 92. sz. ajánlása az önkéntes érdekegyeztetésről és döntőbíráskodásról a nemzeti feltételeknek megfelelő önkéntes érdekegyeztetési mechanizmust javasol a munkaadók és munkavállalók közötti ágazati viták megelőzésére és rendezésére. Az ajánlás szerint az eljárás ingyenes és gyors, a vitában résztvevő bármelyik fél kezdeményezésére vagy hivatalból az önkéntes érdekegyeztetési hatóság kezdeményezésére megindítható kell legyen. A feleket arra kell ösztönözni, hogy az egyeztetés alatt tartózkodjanak a sztrájktól és a kizárástól. Az elért megállapodást írásban kell rögzíteni, az szerződésnek minősül. Az ajánlás az utolsó pontban kimondja: egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, mint ami bármilyen módon korlátozná a sztrájkhoz való jogot.

Mind a CEACR mind a CFA több esetben foglalkozott a kollektív viták, illetve a sztrájk megelőzésével és feloldásával ADR technikákkal. Önmagában nem ellentétes az egyezményekkel, ha a vitában álló feleket terheli a közvetítői, döntőbírói eljárás költsége,

²⁵⁰ 302nd Report, Case No. 1825, para. 493; 304th Report, Case No. 1712, para. 378; 306th Report, Case No. 1884, para. 686; 308th Report, Case No. 1773, para. 446; 320th Report, Case No. 2007, para. 283; 332nd Report, Case No. 2234, para. 782.

²⁵¹ 304th Report, Case No. 1719, para. 414; 326th Report, Case No. 2105, para. 445; 338th Report, Case No. 2364, para. 977.

²⁵² 326th Report, Case No. 2105, para. 446.

²⁵³ 310th Report, Case No. 1931, para. 497.

amennyiben a költségek ésszerűek és nem terjeszkednek túl a felek lehetőségein. Kötelező erejű döntéssel járó döntőbíráskodás bevezetése arra az esetre, ha a vita más eszközökkel nem rendezhető, nagy mértékben korlátozhatja a munkavállalói szervezetek azon jogát, hogy tevékenységüket szervezzék, sőt, az egyesülési szabadságba ütközően akár a sztrájk teljes tilalmához is vezethet. Ezért ez a kollektív munkaügyi vita lezárására két esetben írható elő. Egyrészt, ha azt a vitában részt vevő mindkét fél kéri, illetve ha a kérdéses sztrájk korlátozható, vagy akár betiltható, például mert a közszféra egyes részén szervezik, vagy mert szoros értelemben vett alapvető közszükségletet biztosító szolgáltatást érint.²⁵⁴ A rendszernek valóban függetlennek kell lennie.

Kanada gyakorlatát vizsgálva például a Bizottság kimondta, hogy nem állít fel preferenciasorrendet az egyes alternatív eljárások között.²⁵⁵ A költségek viselése tekintetében kimondja, hogy megengedett, hogy a felek állják a költségeket, amennyiben azok ésszerűen vannak megállapítva.²⁵⁶ A korlátozást megfelelő, független és gyors, a felek bizalmát élvező békéltető mediációs és döntőbírói szolgáltatás biztosításával kell kompenzálni. Az említett kanadai esetben az állami iskolákban tanítók nem rendelkeztek kollektív alkuhoz való joggal, e jogot kötelező döntőbíráskodás biztosításával kompenzálta a jogalkotó. Az állami iskolákat szabályozó törvény módosítása kötelezte az arbitrátorokat, hogy döntésük meghozatalánál vegyék figyelembe annak a kerületnek a fizetőképességét, melyhez a vitában álló iskola tartozik. E szabály egyértelműen megkérdőjelezte a rendszer függetlenségét. Ugyancsak a függetlenség, valamint a felek bizalma kérdőjeleződött meg például abban Japán gyakorlatát elmarasztaló esetben, mikor is az alapvető szolgáltatások kapcsán eljáró döntőbíráskodás mind az öt tagját a miniszter jelölte ki.²⁵⁷ A közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottak kollektív alkuhoz való jogának korlátozását a Bizottság megítélése szerint a japán jogi előírások nem ellensúlyozták megfelelő, gyors és független döntőbíráskodással. Az eljárás igénybevételét bármikor biztosítani kell a feleknek, és az eljárás során hozott döntéseket végre is kell hajtani.²⁵⁸

²⁵⁴ 2006 Digest, para. 564–569. Lásd többek között 310th Report, Case No. 1931, para. 506; 314th Report, Case No. 1948/1955, para. 75; 333rd Report, Case No. 2281, para. 631; 335th Report, Case No. 2303, para. 1376; 338th Report, Case No. 2329, para. 1275, 300th Report, Case No. 1839, para. 86; 310th Report, Case No. 1930, para. 348, 299th Report, Case No. 1768, para. 110.

²⁵⁵ 310th Report, Case No. 1928, para. 182.

²⁵⁶ 2006 Digest, para. 602.

²⁵⁷ 328th Report, Case No. 2114, para. 406.

²⁵⁸ 2006 Digest, para. 596–597, lásd még a már hivatkozott 300th Report, Case No. 1818, para. 367, továbbá 306th Report, Case No. 1882, para. 429; 308th Report, Case No. 1897, para. 478; 310th Report, Case No. 1943, para. 227; 318th Report, Case No. 2020, para. 318; 324th Report, Case No. 2060, para. 518; 330th Report, Case No. 2166, para. 292; 333rd Report, Case No. 2277, para. 274; 336th Report, Case No. 2340, para. 649; 337th Report, Case No. 2244, para. 1269.

5. Részkövetkeztetések, az ILO sztrájkszabályozásának megítélése és hatása

Az ILO-nak, mint minden szervnek, megvan a maga erős és gyenge oldala. A szervezet elévülhetetlen érdeme, hogy egyezményeken keresztül nemzetközileg elfogadott fogalmakat, vagyis közös alapokat dolgoz ki a munkavállalói jogok területén. Az ILO standardok ugyancsak referenciaként szolgálnak más nemzetközi dokumentumok számára, mint az ICCPR és az ICESCR,²⁵⁹ az Emberi Jogok Európai Konvenciója, az Alapvető Jogok Európai Kartája, vagy akár az OECD iránymutatások.²⁶⁰

Az ILO tripartit felépítése számos előnnyel jár. A sztrájkjog, illetve tágabban a munkaügyi konfliktusok jogi keretek között tartása, az érdekviták megelőzése és kezelése tipikusan az a terület, mely csak úgy szabályozható, ha a kormányok a szociális partnerekkel szorosan együttműködnek. A felekre (értve ez alatt főként a munkavállalói oldalt) erőltetett szabályozás hosszú távon nem működőképes. A több nézőpont és szakértelem bevonása egyben nagyobb legitimitást is biztosít.²⁶¹

Ugyancsak az erények közé tartozik a bizottságok kivételesen aktív és részletekbe menő munkája. Működésük hat évtizede során a szakbizottságok több ezer esetben fejtették ki véleményüket, lefedve a sztrájk legfontosabb aspektusait, a megelőző eljárásoktól kezdve a sztrájk hatásáig. Az ajánlásokat áttekintve látható, hogy az ILO az egyesülési szabadságot, a szabad kollektív alkut, a munkaharcot, illetve az alternatív vitafeloldó intézményeket egy nagy rendszer elemeiként kezeli, s rendkívül aprólékosan kidolgozott útmutatót ad tagországai kezébe. A CFA munkája az ILO sikertörténetei közé tartozik, ajánlásai és intézkedései eredményeként törvénymódosításokra kerül sor, bebörtönzött szakszervezeti tisztségviselők szabadulnak ki, jogellenesen elbocsátott munkavállalók nyerik vissza állásukat.²⁶²

A kép azonban nem teljesen pozitív. Önmagában a szervezet méretei, a tagok nagy száma és eltérő gazdasági-politikai háttere problémákat vet fel. Az ILO nem hoz létre új jogrendet, csak alap-standardokat fektet le. Ugyanakkor kérdéses, vajon közös nevezőre

²⁵⁹ A 87. sz. egyezményt használják mérceként, amikor meghatározzák azt a szintet, amely alá a szerződéses kötelezettségek nem mehetnek.

²⁶⁰ Ewing, K. D. 2006, 248–249.

²⁶¹ Oates, Steven: International labour standards: The challenge of the 21st century. In: Blanplain, Roger (ed.): *The ILO and the social challenges of the 21st century: The Geneva lectures*. The Hague [etc.], Kluwer Law International, 2001, 93–103. 99.

²⁶² Servais, J.-M. 2009, 313; Creighon, B. 2007, 320.

hozhatók-e valaha is az európai, ázsiai, afrikai és latin-amerikai igények és lehetőségek?²⁶³ Gyakorta felvetett kérdés: a tagállamokkal szemben támasztott elvárások minimumát vagy maximumát kell-e képviselniük a nemzetközi emberi jogi intézményeknek, s amennyiben az előbbi valósul meg, az nem vezet-e ún. szociális dömpinghez.²⁶⁴ Az ILO kapcsán, éppúgy, mint a többi szakosított intézmény esetén, kritikaként jelenik meg a nemzetközi politika konstans jelenléte, „a túlpolitizáltság”.²⁶⁵

Szintén gyakran felhozott bírálat az ellenőrzés gyengesége. Sokszor még az egyezményt ratifikáló államok sem küldik el a jelentésüket az egyezmények betartásáról, illetve a kezdeti lelkesedés sokszor kifulladás. Például az Egyesült Királyság, mely elsőként ratifikálta az egyezményeket, később többször állt a kritikák keresztútjában, illetve utasította vissza a javasolt változásokat.²⁶⁶ Afelett sem szabad elsiklani, hogy a ratifikáció önkéntes, és a legnagyobb államok, Kína és az USA nem csatlakoztak a 87.sz. és a 98. sz. egyezményekhez,²⁶⁷ az USA-ban napjainkig el lehet bocsátani a jogszerű sztrájk résztvevőit.²⁶⁸ A szankciórendszer hiánya ugyancsak a gyengeségek közé tartozik. A „meg nem felelés” publikálása, a „megszégyenítés” (*mobilization of shame*) az egyedüli erő, amely visszatartja, visszatarthatja a tagállamokat a rossz gyakorlat folytatásától. Szintén problémát jelent, hogy a nemzetközi standardok az államokat kötelezik, ám keveset tehetnek a nemzetközi cégek elszámoltatása érdekében.²⁶⁹

Hangsúlyozandó, hogy az ILO csupán egy azon szervezetek közül, melyek szabályozzák a sztrájkjogot. Míg az Európa Tanáccsal harmonikusnak mondható az együttműködés, a nemzetközi és uniós sztrájkfelfogás között éles ellentét feszül. A brit pilóták sztrájkjának ellehetetlenülésével összefüggésben az ILO rámutatott, az Európai

²⁶³ Engerman, Stanley L.: History and political economy of international labor standards. In: Basu, Kaushik et al. (eds): *International labor standards: history, theory, and policy options*. Malden, Blackwell, 2003, 9–83, 66.

²⁶⁴ Singh, Nirvikar: The impact of international labour standards: A survey of economic theory. In: Basu, Kaushik et al (eds): *International labor standards : history, theory, and policy options*. Malden, Blackwell, 2003, 107–181, 141–144.

²⁶⁵ A szervezet céljainak megvalósítását korábban a hidegháború akadályozta. Az USA 1977–1980. közötti, Izraelt elítélő határozatok ellen protestáló, „üres szék politikája” jól tükrözi az aktuális nemzetközi politikai konfliktusok hatását az ILO működésére. Bruhács János: *Nemzetközi jog III.*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2001, 96, 98.

²⁶⁶ Novitz, Tonia: Freedom of association and „fairness at work”. An assessment of the impact and relevance of ILO Convention No 87. *Industrial Law Journal* 1998/3. 169–191.

²⁶⁷ Az egyes az egyezmények ratifikálásáról lásd <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>.

²⁶⁸ Compa kritikusan megjegyzi, hogy mindaddig, amíg a kollektív alkuhoz és sztrájkhoz való jogot csupán a vállalatok és a szakszervezetek közti gazdasági vitaként fogják fel, nem pedig emberi jogként, ahogy azt a nemzetközi jogi gyakorlat teszi, hiábavaló az amerikai jog és gyakorlat megváltozásában reménykedni. Compa, Lance: Worker’s freedom of association in the United States under international human rights standards. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006/3. 289–308. 289.

²⁶⁹ Ewing, K. D. 2006, 239–240, 246.

Bíróság *Laval* és *Viking* esetekben hozott korábbi döntései összeegyeztethetetlenek az ILO standardokkal (a BALPA esetet részletezve lásd IV. fejezet).

A 87. sz. ILO egyezményt 1948-ban fogalmazták meg, azóta a szakszervezetek egy radikálisan megváltozott környezetben kell, hogy működjenek. Az egyezmény megszületése óta eltelt hat évtized döntő változásokat hozott.²⁷⁰ A nagy reményekkel teli indulást a XX-XXI. század fordulójára marginalizáció és pesszimizmus váltotta fel.²⁷¹ Egyre több szerző szólal meg kritikusan, arra hivatkozva, hogy a változások (így a globalizáció, transznacionális vállalatok térnyerése, tartós munkanélküliség, neoliberális gazdaságfilozófia előretörése, felerősödő privatizáció és dereguláció) megkérdőjelezi a nemzetközi munkaügyi standardok szerepét.²⁷² Felmerül a kérdés, vajon képes-e betölteni korábbi meghatározó szerepét az ILO? Az imént tárgyalt kihívások arra kényszerítik a szervezetet, hogy felülvizsgálja tevékenységét.

²⁷⁰ Szyszczak, Erika: *EC labour law*. Harlow, Longman/Pearson, 2000, 173–175.

²⁷¹ Lásd például Crawford, James: UN human rights treaty system: A system in crisis? In: Alston, Philip (ed.): *The future of UN human rights treaty monitoring*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000, 1–12.

²⁷² Ewing, K. D. 2006, 245–246.; Herencsár Lajos – Schottner Krisztina – Vasali Zoltán: *Bevezetés a nemzetközi intézmények és szervezetek világába*. Budapest, L'Harmattan, 2006, 65.

III. Az Európa Tanács sztrájkszabályai

A nemzetközi szabályozás után a III. fejezetben áttérünk a regionális szintre. Vizsgálatunk tárgya ezúttal a sztrájkhoz való jog európai emberi jogi rendszerben elfoglalt helye. Az európai emberi jogi rendszer, értve ez alatt az Európa Tanács és az Európai Unió égisze alá tartozó intézményeket és dokumentumokat, a II. világháború után kezdett kifejlődni a nemzetközi emberi jogi rendszerrel való kölcsönhatásban.²⁷³ Jelen, III. fejezet az Európa Tanácsot veszi górcső alá.

1. Sztrájkjogi vonatkozású jogforrási és intézményrendszer

Az Európa Tanács létrejötte a II. világháború háttérével értelmezhető. Az összefogás az újabb háború elkerülése érdekében 1945-öt követően elsődleges céllá vált, egyre markánsabban fogalmazódott meg egy, az európai államokat összefogó, regionális szintű emberi jogi védelmi rendszer kialakításának igénye.²⁷⁴ Az Európa Tanács szerepe különbözik az ILO-étól. Míg az utóbbi kifejezetten a munka világára szakosodott, s globális területen működik, az előbbi szélesebb körű, messzemenő célokat kitűző regionális szervezet.²⁷⁵ Az Európa Tanács funkciója a kezdetektől fogva különbözött az Európai Közösségtől is, amennyiben elsődlegesen nem gazdasági célokat tűzött ki, hanem az „európai egység elősegítését”.²⁷⁶ Az Európa Tanács nem vált igazi integrációs szervezetté, cselekvési területe szűkös maradt, ilyen értelemben nevezhetjük „a politikai integráció sikertelen kísérletének”.²⁷⁷ Amit azonban sikerre vitt, az az integráció egy másik neme. Az Európa Tanács dokumentumaival hozzájárult „egyfajta európai jogterület” kialakításához. A szervezet Alapszabályában elkötelezte magát a plurális demokrácia, az emberi jogok és a jogállamiság tiszteletben tartása mellett, és közös alapokat szándékozott teremteni a legfontosabb társadalmi kérdésekben.

²⁷³ Walter, C. 2007, 1.

²⁷⁴ Mowbray, Alastair: *Cases and materials on the European Convention on Human Rights*. 2. ed., Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2007, 1–2.

²⁷⁵ Novitz, T. 2003, 126.

²⁷⁶ Clements, Luke J.: *European human rights: taking a case under the convention*. London, Sweet & Maxwell, 1994, 2.

²⁷⁷ Arató Krisztina – Koller Boglárka: *Európa utazása. Integrációtörténet*. 2009, 68, 71. Lásd még Magyar Péter: *Az Európai Unió története*. Budapest, Útmutató, 2000, 6.

A munkaügyi konfliktusok kezelésének szabályozása egyike volt azoknak a társadalmi kérdéseknek, melyeket az Európa Tanács rendezni kívánt. Az alábbiakban az európai szint két sztrájkjogi vonatkozású jogforrását, úgy mint az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény (*European Convention on Human Rights*, a továbbiakban: ECHR) és az Európai Szociális Charta (*European Social Charter*, a továbbiakban: Szociális Charta), valamint az ezekhez kapcsolódó gyakorlatot vizsgáljuk. Az Európa Tanács e két fő eszköze – főként a felülvizsgálati szervek munkája révén – kölcsönösen hat egymásra. Az Emberi Jogok Európai Bírósága (*European Court of Human Rights*) utal a Szociális Charta esetjogára, s viszont, a Szociális Jogok Európai Bizottsága (*European Committee of Social Rights*, a továbbiakban: Bizottság) is figyelemmel követi az Emberi Jogok Európai Bíróságának döntéseit. Fontos megjegyezni, hogy a két jogforrás nem egyforma erősségű és hatású. A Szociális Charta az ECHR-hez képest jóval kevésbé ismert, illetve jóval enyhébb kötelezettségeket ró ki (A 6. cikk (4) bekezdésben például: a szerződő felek *elismerik*, nem pedig garantálják a sztrájkhoz való jogot).²⁷⁸

2. Az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény

Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmét európai szinten szabályozó ECHR (1950) felfogható az „alapjogok európai alkotmányaként”. A strasbourgi bíróságot idézve: az európai közrend (*ordre public*) alkotmányos okmánya.²⁷⁹ A szövegezéséhez szükséges konszenzus nehezen alakult ki. A tagországok közti gazdasági és szociális különbségek miatt amúgy sem egyszerű szabályozási helyzetet még tovább nehezítette, hogy a szociális jogok absztrakt természete miatt nehéz volt pontos definíciókat kidolgozni.²⁸⁰ A 11. cikk körül ugyanakkor – a többihez képest – nemigen alakult ki vita.

„(1) Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát.

(2) E jogok gyakorlását csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök,

²⁷⁸ Novitz. T. 2003, 131–132.

²⁷⁹ 1989/15318 sz. Loizidou v. Turkey, Idézi: Shaw, Malcolm: *Nemzetközi jog*. Complex, Budapest, 2008, 302.

²⁸⁰ Birk, Rolf: *European Social Charter*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 27–28.

illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. Ez a cikk nem tiltja, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását a törvény korlátozza.”

A most idézett 11. cikk kulcsfontosságú a demokratikus rendszer működtetéséhez.²⁸¹ Szövegezésében érezhető az UDHR hatása, ugyanakkor azt meghaladja, mondhatni legteljesebb, legszisztematikusabb rendszerét nyújtva az emberi jogok nemzetközi védelmének.²⁸² A cikk szövegezése az ICCPR-hez hasonló, a gyülekezési szabadság kapcsán konkrétan nem tartalmaz sztrájkjogra vonatkozó rendelkezést. Együtt kerül szabályozásra két önálló, azonban a gyakorlatban mégis összefonódó kategória, a gyülekezési és egyesülési szabadság. Közös pont, hogy mindkét intézmény azt teszi lehetővé, hogy egyének összegyűlve kifejezésre juttassák és megvédjék közös érdeküket. Az egyesülési szabadság csak akkor gyakorolható, ha biztosított a zavartalan gyülekezés, e nélkül kiüresedik. A cikkely kifejezetten kiemeli a szakszervezeteket. E megkülönböztetés nem jelent előnyben részesítést az egyesülési szabadság más kifejeződési formáival szemben, sokkal inkább azt kívánja egyértelművé tenni, hogy a szakszervezetek attól függetlenül élvezik az egyesülési szabadságot, hogy a nemzeti jogban miként minősítik őket.²⁸³ Alapvető annak megítélése, hogy a 11. cikk magába foglalja e a sztrájkhoz való jogot. Paolo Mengozzi főtanácsnok *Laval* esetben kifejtett véleményében nemmel válaszolt.

3. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának sztrájkfelfogása

3.1. Az Emberi Jogok Európai Bírósága

Az Emberi Jogok Európai Bírósága sokféleképpen jellemezhető. A pereskedők számára a nehezen elérhető Ígéret Földje, a jogászoknak az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény által felállított egyetlen valóban jogi szerv, több politikai retorikájában az alapvető jogok védelmének elsősorú bírói fóruma, az európai demokrácia bástyája.²⁸⁴ Mindezek mellett az Emberi Jogok Európai Bírósága az a szervezet, mely az

²⁸¹ Harris, David J. – O’Boyle, Michael – Warbrick, Colin: *Law of the European Convention on Human Rights*. London [etc.], Butterworths, 1995, 417.

²⁸² Ovey, C. – White, R. 2006, 2–7.

²⁸³ Marauhn, T. 2007, 97–129, 124.

²⁸⁴ Berger, V. 1999, 1.

Emberi Jogok Európai Egyezményét, valamint a kiegészítő jegyzőkönyvek keretszabályait esetjoga révén tartalommal tölti meg.²⁸⁵

Az Emberi Jogok Európai Bíróságához a nemzeti jogorvoslati lehetőségek kimerítését követően lehet fordulni. Joga az angolszász precedens rendszerre hasonlítani, ahol a jogok tartalma az esetek által alakul, és az általában stabil és következetes joggyakorlat egy korszakalkotó döntés révén új irányt vehet.²⁸⁶ A Bíróság élő dokumentumként értelmezi az ECHR-t, rugalmas, teleologikus megközelítést alkalmaz.²⁸⁷ Lássuk, hogyan formálódik a sztrájkhoz való jog tartalma az esetjog tükrében! A statisztikai kimutatásokból látható, hogy a Bíróság évről évre növekvő mennyiségű esetszámmal kell dolgozzon.²⁸⁸ Ugyanakkor szembeötlő, hogy a gyülekezés és egyesülés szabadsággal, s ezen belül is a sztrájkjal foglalkozó esetek száma igen csekély. Például a 1959.-2009. közötti időszakban Magyarország tekintetében 192 esetből csupán kettő vonatkozott a 11. cikkre.²⁸⁹

3.2. Kiemelkedő esetek

3.2.1. Schmidt and Dahlström v. Sweden

Korai döntéseiben az Emberi Jogok Európai Bírósága következetesen azon az állásponton volt, hogy a 11. cikk általános kötelezettséget ró csupán a részes tagállamokra, hogy biztosítsák azt a mechanizmust, mely a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységének ellátásához szükséges, nincs azonban konkrétan kikötve ennek módja.²⁹⁰ A Bíróság nem a sztrájkjog védelme mellett tette le a voksot az 1976-os 5589/72. sz. *Schmidt and Dahlström v. Sweden* esetben. A kérdéses esetben egy stockholmi egyetemi professzor és egy svéd katonai tisztviselő ugyan nem vettek részt a sztrájkban, de tagjai voltak a szakszervezetnek, mely meghirdette azt. Ennek következtében nem részesültek bizonyos utólagos juttatásokban, melyet csak azoknak fizettek ki, akik nem voltak tagjai a kérdéses szakszervezetnek. A kérelmezők tehát nem vettek részt a sztrájkban, ugyanakkor

²⁸⁵ Az esetek forrása: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Case-Law/HUDOC/HUDOC+database/>.

²⁸⁶ Grád András: Kézikönyv a strasbourgi emberi jogi ítélkezésről. 2. átdolg., bőv. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2000. 27–28.

²⁸⁷ Shaw, M. 2008, 302.

²⁸⁸ http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/ACD46A0F-615A-48B9-89D6-8480AFCC29FD/0/FactsAndFigures_EN.pdf (Letöltve: 2011-01-10)

²⁸⁹ http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/E26094FC-46E7-41F4-91D2-32B1EC143721/0/Tableau_de_violations_19592009_ENG.pdf (Letöltve: 2011-01-10)

²⁹⁰ Ewing, Keith D. – Hendy, John: The dramatic implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal* 2010/1, 2–51.

szakszervezeti tagságuk révén legalábbis anyagilag és morálisan támogatták a sztrájkolókat. Az Emberi Jogok Európai Bírósága jogszerűnek ítélte a kedvezmények egységes megvonását. Kifejtette, hogy az Egyezmény biztosítja a szakszervezeti tagok foglalkoztatási érdekeinek védelmében a szakszervezeti akciók szabadságát, ezek lebonyolítását és fejlesztését a szerződő felek kötelesek engedélyezni és lehetővé tenni. Ugyanakkor a 11. cikk (1) bekezdés minden államnak szabad választást enged e cél elérésére szolgáló eszközökben. A sztrájkjog megadása kétségtelenül az egyik legfontosabb ilyen eszköz, de vannak mások is. Más szóval a 11. cikk nem védi kifejezetten a sztrájkhoz való jogot, hanem a tagállamra bízta annak eldöntését, hogy milyen eszközökkel biztosítja a szakszervezet tagjai érdekeinek védelmét. Filip Dorssemont ECHR 11. cikkéhez kapcsolódó esetjogot elemző munkájából idézve: a *Schmidt and Dahlström v. Sweeden* nem volt a bírói aktivitás iskolapéldája. A döntés jó ideig lehűtötte mind a szakszervezetek, mind a munkavállalók lelkesedését, és majdhogynem negyed évszázad telt el, míg a sztrájkhoz való jog korlátozását újra megkérdőjelezték a Bíróság előtt.²⁹¹

A szakszervezetek tehát igen kevés segítséget kaptak a 11 cikk alapján, számos kritika tárgya volt az állam kötelezettségeinek szűk értelmezése. Egy olajfűró munkásainak sztrájkja kapcsán például kifejezetten megengedhetőnek minősült a sztrájk betiltása, és közvetítés, valamint tárgyalások előírása. A kérdéses esetben a sztrájk 36 órája folyt, és fennállt a létesítmény súlyos károsodásának veszélye.²⁹² Az Emberi Jogok Európai Bírósága sokáig nem feszegette a 11. cikk által biztosított szűk kereteket, s nem támaszkodott a nemzetközi munkajog által kínált lehetőségekre sem, igaz, esetenként hivatkozott más nemzetközi jogforrásokra, úgy mint ILO egyezmények, Európai Szociális Charta és a közösségi jog.²⁹³ A passzivitás után mérföldkőnek számítanak a *Demir and Baykara v. Turkey* és az *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* esetek.

3.2.2. Demir and Baykara v. Turkey

2006. november 21-én a héttagú bíróság a 34503/97. sz. *Demir and Baykara v. Turkey* esetben hozott döntésével az Emberi Jogok Európai Bírósága felülvizsgálta korábbi

²⁹¹ Dorssemont, Filip: The right to form and to join trade unions for the protection of his interests under Article 11 of the European Convention on Human Rights. An attempt "to digest" the case law (1975-2009) of the European Court of Human Rights. *European Labour Law Journal* 2010/2, 185–235. 224.

²⁹² Federation of Offshore Workers' Trade Union v Norway, 38190/97, June, 2002, ECHR 2002–VI. Idézi: Reid, Karen: *A practitioner's guide to the European Convention on Human Rights*. London, Sweet & Maxwell, 2008, 340.

²⁹³ Harris, D.J. – O'Boyle, M. – Warwick, C. 1995, 429–233.

álláspontját. Az esetben szereplő Vicdan Baykara a közalkalmazottak több csoportját képviselő Tüm Bel Sen szakszervezet vezetője, míg Kemal Demir a tagja volt. Az ügy gyűjtőpontjában a Legfelsőbb Bíróság 1995-ös döntése állt, mely a nemzeti jogra hivatkozva megtagadta a közalkalmazottak szakszervezet alapítási jogának elismerését, illetve visszaható hatállyal megsemmisítette a Tüm Bel Sen és a Gaziantep Városi Tanács által kötött kollektív szerződést (ekkor Törökország már ratifikálta a vonatkozó ILO egyezményeket). Az ítélet eredményeként a Tüm Bel Sen tagjait kötelezték a kollektív szerződés alapján kifizetett juttatások visszafizetésére.

2008. november 12-én a Nagy Kamara 17 bírója egyhangúan kimondta a 11. cikk megsértését. Fontos hangsúlyozni, hogy az ítélet elismerte, hogy az ECHR értelmezésekor a Bíróságnak figyelembe kell vennie a nemzetközi jog más forrásait is, a kompetens szervek értelmezését, illetve az európai államoknak közös értékeiket kifejező gyakorlatát. A szakszervezetnek 20,000 Euro nem vagyoni kártérítést, Kemal Demirnek összességében 500 Euró kártérítést ítélt meg. Az eset több szempontból is jelentős. A Korábbi esetek fókuszában olyan szakszervezetek voltak, akik el voltak zárva a kollektív tárgyalásokban való részvételtől, s ezáltal a kollektív szerződéskötéstől. A Tüm Bel Sen már kötött kollektív szerződést, de azt a szerződést a török bíróság utólag megsemmisítette.²⁹⁴ Az eset amellet, hogy tárgyában újszerű, felülírta a Bíróság szakszervezeti jogokkal kapcsolatos korábbi álláspontját, elismerte, hogy a kollektív alkuhoz való jog a 11. cikk védelmét élvező alapvető jog. Végül, de nem utolsó sorban a *Demir and Baykara* utat nyitott más szakszervezeti tevékenységek, így a kollektív fellépés elismerése előtt.²⁹⁵

3.2.3. Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey és Saime Özcan v Turkey

Még tovább ment a strassbourgi Bíróság a 68959/01- es számú *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* esetben. Az ankarai központú, Közsféra Szakszervezeteinek Federációjába tartozó Enerji Yapi-Yol Sen²⁹⁶, közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottakat tömörítő szakszervezet. 1996. április 13-án a miniszterelnökség közszféráért felelős ügyosztálya kiadott egy leiratot, melyben megtiltotta a közszféra alkalmazottainak, hogy részt vegyenek abban az egy napos országos sztrájkban, mely a Közsféra Szakszervezetei Federációjának a kollektív alkuhoz való jog biztosítása érdekében tervezett akcióihoz kapcsolódott volna. A

²⁹⁴ Dorssemont, F. 2010, 220.

²⁹⁵ Ewing, K. D. – Hendy, J. 2010. 2.

²⁹⁶ Főként a földhivatalban, energiaszektorban, infrastrukturális szolgáltatásokban és autópálya építési szektorban aktív szakszervezet.

tiltás ellenére, az Enerji Yapi-Yol Sen több vezetője részt vett a sztrájkban. Ők fegyelmi szankciókkal kellett szembesülniük, a szakszervezet által benyújtott fellebbezést a török bíróság többek között arra hivatkozva utasította vissza, hogy a körlevél csupán arra volt hivatott, hogy emlékeztesse a közszolgákat, milyen magatartást várnak el tőlük a jogszabályi rendelkezések értelmében.

2009. április 21-én a Bíróság kimondta, hogy bár a sztrájkhoz való jog nem abszolút, hanem bizonyos korlátozásoknak alávethető, a sztrájkokat betiltó szabályozás már túlságosan nagy korlátozást jelent. Míg a közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottak egyes csoportjai eltilthatók a sztrájktól, a közsférát valamint az állami tulajdonú kereskedelmi és ipari vállalatokat érintő sztrájkok teljes tilalma nem megengedhető. Az eset kapcsán a kérdés tehát nem az, hogy létezik-e sztrájkhoz való jog vagy sem, hanem sokkal inkább az, hogy milyen keretek között gyakorolható. A munkáltató (állam) ellenlépése a strassbourgi Bíróság szerint képes volt arra, hogy eltántorítsa a szakszervezeti tagokat, illetve egyéb munkavállalókat attól, hogy részt vegyenek az egynapos demonstráción, vagy egyéb módon képviseljék érdekeiket. A török kormány arra hivatkozott, hogy a körlevél kiadását nyomós társadalmi igény indokolta, ezt azonban nem sikerült alátámasztani. Erre, valamint arra való tekintettel, hogy a kérelmező szakszervezet jogait aránytalanul megsértették, az Emberi Jogok Európai Bírósága megállapította a 11. cikkely megsértését, illetve felhívta a figyelmet, hogy a körlevél általános tilalmat tartalmazott, továbbá, mivel semmi nem mutat abba az irányba, hogy a nemzeti akció nap, melyhez a szakszervezeti tisztségviselők is csatlakoztak jogellenes lett volna, a résztvevők csupán a békés gyülekezéshez való jogukat gyakorolták. A török kormány nem tudta bizonyítani, hogy a körlevél „sürgető társadalmi szükségletre” reagált, a szakszervezet jogába történő aránytalan beavatkozás ellenkezik a demokratikus állammal szemben támasztott követelményeknek. Dorssemont megjegyzi, valójában a Bíróság sem ebben, sem a *Demir and Baykara v. Turkey* esetben nem a sztrájk korlátozhatóságáról foglalt állást, csupán annak kifejezett és egyértelmű tilalmáról.²⁹⁷

Itt jegyezzük meg, hogy a szankció nem kell, hogy különösen súlyos legyen ahhoz, hogy az Egyezménybe ütközzön. A 22943/04-es számú *Saime Özcan v Turkey* esetben három olyan török tanárral szemben alkalmazott szankciók ügyében döntött a Bíróság, akik az *Egitim Sen* szakszervezet tagjaiként részt vettek szakszervezetük által szervezett országos sztrájkokban (2000 illetve 2003 decemberében). A résztétel miatt Özcant

²⁹⁷ Dorssemont, F. 2010, 232.

felfüggesztett börtönbüntetésre ítélték, illetve két és fél hónapra eltiltották foglalkozása vitelétől, Kaya és Seyhan fegyelmi figyelmeztetést kapott. A Bíróság kimondta, hogy annak ellenére, hogy a sérelmezett szankciók Kaya asszony és Seyhan úr esetén enyhék voltak, mégis képesek voltak arra, hogy eltántorítsanak a demonstrálástól. Az eset más szempontból is jelentős, a Bíróság újfent vonakodott annak kimondásától, hogy a sztrájkhoz való jog szerves részét képezi a szakszervezet-alapítás, és az ahhoz való csatlakozás jogának. A kérelmezők kifejezetten e joguk megsértésére hivatkoztak, a Bíróság azonban következetesen a békés gyülekezéshez való jog megsértésével foglalkozott.²⁹⁸

3.2.4. *Satılmış and Others v. Turkey*

A 74611/01, 26876/06 és 27628/02 esetek érdekessége, hogy nem szoros értelemben vett sztrájkjal, hanem a munkaharc egy sztrájkhoz közeli válfajával, a munkalassítással foglalkoztak. Ugyancsak jelentős megállapítást találunk az állami alkalmazottak kollektív fellépéshez való jogának vizsgálata kapcsán az akcióban részt vevők polgári jogi felelőssége vonatkozásában. Az összevont eset 42 kérelmezője az isztambuli Boszporusz hídnál vámos volt, mindannyian a korábban elemzett jogesetből ismert *Enerji Yapı Yol Sen* tagjai. Az állami tisztségviselők két esetben (1998. márciusában és 1999. februárjában), munkalassításba kezdtek, ennek részeként elhagyták posztjuk, miáltal az utasok fizetés nélkül kelhettek át a hídon. A megmozdulást a török bíróságok jogszerűtlennek ítélték, és a károk megtérítésére kötelezték a vámosokat az államigazgatási szervekkel szemben. A döntés alapja a nemzeti jog azon rendelkezése volt, mely szerint az állami alkalmazottak munkabeszüntetése, illetve szándékosan lassú munkavégzése tilos. A vámosok ekkor a strassbourgi Bírósághoz fordultak. A Bíróság 2007. július 17-én hozott ítéletében kifejtette, hogy a jogszabályi tilalom jogszerűnek tekinthető, amennyiben célja a közszférába tartozó tevékenység zavartalan működésének biztosítása volt. Ugyanakkor, folytatta, a munkalassításról a szakszervezet határozott és erről a döntéséről az állami szervet előzetesen tájékoztatta. Azáltal, hogy a vámosok részt vettek a munkalassításban, békés gyülekezéshez való jogukat gyakorolták. A török bíróság a munkakörülmények védelme érdekében szervezett szakszervezeti akcióhoz csatlakozó állami alkalmazottak polgári felelősségét állapította meg. A török kormány nem tudta bebizonyítani, hogy az állami alkalmazottaknak jogaik védelmére rendelkezésére állt a munkalassításon kívül más, békés eszköz, hiszen a kollektív fellépést a nemzeti jog általános tilalom alá vonta. A Bíróság

²⁹⁸ Dorsemont, F. 2010, 232.

egyhangúlag megállapította, hogy az akcióban résztvevők polgári jogi felelősségre vonása nem minősül „demokratikus társadalomban szükséges” lépésnek, az a 11. cikkbe ütközött. Az állami alkalmazottaknak együttesen 33,615 Euró kártérítést ítélt meg.

Az esetek hátteréül néhány megjegyzés: Törökország szakszervezet-ellenes gyakorlata európai viszonylatban kiemelkedő. Az Európa Tanács fekete báránya az 1959. és 2009. közötti időszakban 39 esetben állt a Bíróság előtt az egyezmény 11. cikkének megsértése miatt (a vizsgált időszak alatt a 2295 török esetből 2017-ben állapította meg a Bíróság az egyezmény legalább egy cikkének a megsértését).²⁹⁹ A sztrájkhoz való jog messzemenőig korlátozott. A közszféra alkalmazottait tömörítő szakszervezet, a KESK 31 tagja, illetve vezetője terrorizmus vádjával került bíróság elé szakszervezeti aktivitása miatt.³⁰⁰

3.2.5. Danilenkov v Russia

A fenti vonulatba illik a 67336/01-es számú *Danilenkov v Russia* eset. A kérelmezők itt a Kikötői Munkások Szakszervezete kaliningrádi helyi szervének voltak tagjai. A kaliningrádi kikötő vállalat számos módon próbálta megakadályozni, hogy a munkavállalók belépjenek a szakszervezetbe: beosztás kedvezőtlenebb munkákra, bércsökkentés, vagy akár elbocsátás. A szakszervezeti szervezetség mindezek hatására drasztikusan csökkent (míg 1999-ben 290 tagot számláltak, 2001-re csupán 24-et). A problémát az okozta, hogy a polgári bíróságok elutasították az ügyek tárgyalását arra való hivatkozással, hogy a diszkrimináció tényét csak büntetőeljárás keretei között lehet megállapítani, ez utóbbi esetén azonban minden kétséget kizáróan bizonyítani kellett, hogy a vezetők szándéka egyértelműen a szakszervezeti tagok diszkriminálására irányult.

A Bíróság 2009. július 30-i ítéletében kifejtette, hogy mit jelent az állam azon kötelezettsége, hogy védelmet nyújtson a szervezkedési szabadság gyakorlásához kapcsolódó diszkrimináció ellen. Hangsúlyozta, hogy bármely munkavállaló szabadon dönthet arról, hogy szakszervezeti tag kíván-e lenni, vagy sem, s a belépés, illetve távolmaradás okán senki nem sújtható szankcióval. Alapvető fontosságú annak biztosítása, hogy a hátrányt szenvedőknek valós és hatékony jogorvoslati lehetőség áll rendelkezésére. Oroszország tehát elmulasztotta azt a kötelességét, hogy hatékony és egyértelmű jogi

²⁹⁹http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/E26094FC-46E7-41F4-91D2-32B1EC143721/0/Tableau_de_violations_19592009_ENG.pdf (Letöltve: 2011-01-10)

³⁰⁰ ITUC 2010, Europe. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/-Europe-.html> (Letöltve: 2010-10-25)

védelmet nyújtson a szakszervezeti tagságon alapuló megkülönböztetés ellen, s ezáltal gyakorlata megszegte az Egyezmény 11. és 14. cikkét. A Danilenkov eset bevezette a szakszervezet-ellenes megkülönböztetés kategóriáját a Bíróság esetjogába, ezáltal kaput nyitva a pozitív koalíciós szabadság megsértése ellen fellépő bírói aktivizmusnak.³⁰¹

Az eset jelentőségét a (az értekezés szempontjából) a fentiek mellett többek között az adja, hogy a Bíróság támaszkodott az ILO és a Szociális Charta esetjogára, citálva a CFA és a Szociális Jogok Bizottságának esetjogát.

4. Az Európai Szociális Charta

4.1. A Szociális Charta jelentősége

Az Európai Szociális Charta volt az első multilaterális dokumentum, mely 1961-ben explicite szabályozta a sztrájkhoz való jogot.³⁰² A Szociális Charta (és egyben saját) úttörő szerepére a Független Szakértők Bizottsága (a későbbi Szociális Jogok Európai Bizottsága) is rávilágított, amikor megjegyezte, a sztrájkhoz való jogot első ízben ismeri el nyíltan nemzetközi egyezmény, ezért a Bizottságnak kellett saját értelmezési elveit kialakítani.³⁰³ A Szociális Charta előkészítése, többek között a tagállamok eltérő gazdasági-szociális modelljei miatt majd tíz évet vett igénybe, szövegezésére hatottak az ILO dokumentumai és felülvizsgálati rendszere.³⁰⁴ A Szociális Charta egyedülálló, rendelkezéseit tekintve komplex és összegző nemzetközi (regionális) dokumentum. Más nemzetközi dokumentumoktól a szociális jogok érvényesülését felügyelő speciális rendszere különbözteti meg.³⁰⁵ Ugyanakkor, szemben az Európa Unió irányelvekkel nem avatkozik közvetlenül a tagállamok belső ügyeibe.³⁰⁶

A sztrájkjog szabályozását „a béralkuhoz való jog” címet viselő 6. cikkben találjuk: „A béralku megkötésére irányuló tárgyalások folytatására való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

³⁰¹ Dorsssemont, F. 2010, 208.

³⁰² A Charta 1996-ban módosult, ez azonban nem érintette a sztrájkhoz való jogot.

³⁰³ Conclusions I, 34.

³⁰⁴ Harris, David J.: Lessons from the reporting system of the European Social Charter. In: Alston, Philip (ed.): *The future of UN human rights treaty monitoring*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000, 347–360. 358.

³⁰⁵ Świątkowski, Andrzej Marian: *Charter of Social Rights of the Council of Europe*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 41–42.

³⁰⁶ Świątkowski, A. M. 2007, 401.

1. támogatják a dolgozók és a munkaadók közötti konzultációt;
2. ahol szükséges és helyénvaló, ott támogatják a munkaadók vagy munkaadói szervezetek és a dolgozói szervezetek közötti önkéntes tárgyalási mechanizmusokat a munkafeltételek és körülmények kollektív szerződések általi szabályozása céljából;
3. támogatják a munkaügyi viták rendezését szolgáló megfelelő érdekegyeztetési és önkéntes döntési mechanizmusok létrehozását és felhasználását; és
elismerik
4. a dolgozók és a munkaadók jogát az érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépésre, beleértve a sztrájkhoz való jogot is, azon kötelezettségek függvényében, amelyek a korábban életbe lépett kollektív szerződésekből eredhetnek.”

A Bizottság értelmezése szerint a 6. cikk 4. bekezdése a munkaadók és munkavállalók azon jogával foglalkozik, mely közös fellépésüket teszi lehetővé érdekütközés esetén, ideértve a sztrájk jogát is.³⁰⁷

4.2. Intézményrendszer és ellenőrző mechanizmus

A Szociális Charta végrehajtását biztosító nemzetközi ellenőrzési rendszer keretében a kormányok jelentéseket készítenek a ratifikált cikkek végrehajtásáról. Bár előfordulnak kisebb határidő-átlépések, s a jelentések nem minden esetben tartalmazzák teljes körűen a Tanács által kért információt, a mechanizmus jól működik.³⁰⁸ A jelentéseket a Szociális Jogok Európai Bizottsága vizsgálja meg, azt ellenőrizve, hogy a nemzeti jog és gyakorlat megfelel-e a Szociális Charta rendelkezéseinek. Az értékelés, ha úgy tetszik hitelességét nehezíti a túlzott írásbeliség. Más szóval, nehezen ellenőrizhető, hogy amit a kormányok leírnak, hogyan működik a gyakorlatban, a jelentés mennyiben valós s mennyiben kozmetikázott. A problémát részben orvosolja a szakszervezetektől, egyéb NGO-któl beszerzett információ, mely hozzásegít a teljesebb kép kialakításához.³⁰⁹ A Szociális Jogok Európai Bizottsága a nemzeti jelentések kapcsán konklúziókat (*conclusions*) fogad el, melyben megállapításokat, észrevételeket tesz, kérdéseket intéz a kormányokhoz. E konklúziókból részletes képet kapunk a jogszerű, illetve jogellenes sztrájk ismérveiről, következményeiről.³¹⁰ A kormányjelentések közötti tájékozódást az Európa Tanács saját

³⁰⁷ Conclusions I. 34.

³⁰⁸ Harris, D. J. 2000, 348.

³⁰⁹ Harris, D. J. 2000, 359.

³¹⁰ Az esetek forrása az alábbi elektronikus adatbázis: <http://hudoc.esc.coe.int/esc2008/query.asp?language=en>

kiadványa, a hasonló ILO dokumentumok mintájára³¹¹ készült, 2008-ban kiadott *Digest* segíti.³¹² A *Digest* a műfajnak megfelelően inkább iránytű, mintsem részletes térkép. A sztrájkra vonatkozó rész is rövid, azonban nagy érdeme, hogy rámutat, melyek a Bizottság által leglényegesebbnek tartott kérdéskörök, megállapítások.

Amennyiben a vizsgálatból az derül ki, hogy a nemzeti törvényhozás vagy joggyakorlat nem megfelelő, a Tanács végrehajtó szerve, a tagállamok külügyminisztereiből álló Miniszteri Bizottság, ajánlásokat (*recommendation*) tesz. A Miniszteri Bizottság természetesen függ a tagállamoktól, azonban felette áll az Európa Parlament Közgyűlésének. Nagyobb mértékű, többszörös „nem megfelelés” esetén a Miniszteri Bizottsága az országot figyelmezteti. Ezen felül a Szociális Charta Kiegészítő jegyzőkönyve (*Additional Protocol to the European Social Charter*) lehetőséget ad csoportos panasz benyújtására, a munkaadók és a munkavállalók szervezetei és a civil szervezetek panasszal élhetnek a Bizottság felé.

5. A jogszerű sztrájk szabályozása a Szociális Charta esetjogának tükrében³¹³

A következőkben használt tematika jórészt, de nem teljes egészében követi a II. fejezetét. Ennek oka az, hogy az egyes kérdéseket a két intézmény nem azonos mélységben vizsgálja, előfordulnak olyan témakörök, melyeket az ILO elemez, az Európa Tanács azonban nem, vagy csupán érintőlegesen. Az ILO gyakorlatának bővebb elemzése után a rövidebb terjedelmet itt az is indokolja, hogy igyekeztünk a hasonlóságok bemutatása mellett az európai szintű sztrájkjogi specialitásokra helyezni a hangsúlyt, a magyar érdekeltségű eseteket pedig az V. fejezetben fejtjük ki.

5.1. Sztrájkkoncepció

Mennyiben több, illetve kevesebb az ECHR-hez, illetve az ILO jogforrásokhoz képest az Európai Szociális Charta? Mint említettük, a Szociális Charta nagy újítása, hogy már

³¹¹ Az ILO legutóbb 2006-ban adta ki 5. Digest-jét.

³¹² Council of Europe: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. 2008, Elérhető: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

³¹³A konklúziók évek alapján illetve országok szerint http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsYear_en.asp
A legújabb 2010-es konklúziók egyenlőre (2011. január 3.-i állapot) országokként elérhetőek, értelemszerűen, amennyiben az adott ország már eleget tett jelentési kötelezettségének. Magyarország ezidő szerint még nem adta le a jelentést. Lásd http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_en.asp

expicite foglalkozik a munkaharccal, ezen belül is kiemelve a sztrájkot. Mindezek ellenére a Szociális Charta jelentősége a sztrájkhoz való jog védelmi rendszerében korántsem olyan jelentős, mint amilyenek első látásra tűnik. A 6. cikk. 4. pontja számos vonatkozásban kereteket szab a joggyakorlásnak.³¹⁴ A Szociális Charta a sztrájkot a kollektív alku kontextusában tárgyalja. A sztrájk tárgya csak érdekkonfliktus lehet, jogvita nem, akárcsak az ILO sztrájkgyakorlat esetében. Ebből fakadóan nem szolgálhat jogszerű sztrájk indokául a kollektív szerződés létezését, érvényességét vagy értelmezését érintő vita.

A Szociális Charta megfogalmazása „a dolgozók és a munkaadók jogát az érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépésre, beleértve a sztrájkhoz való jogot is” (kiemelés hozzáadva) arra utal, hogy a kollektív fellépésnek több lehetséges válfaja védelmet élvezhet mind a munkáltatók, mind a munkavállalók oldalán, utóbbi esetén akár a sztrájkhoz hasonló eszközök is. A gyakorlat komoly hiányossága, hogy nem ad sztrájkdefiníciót, illetve nem tér ki a sztrájkhoz hasonló nyomásgyakorló eszközök megítélésére.

„Magától értendően, a szerződő felek saját vonatkozásukban jogszabályi úton szabályozhatják a sztrájkjogot, feltéve, hogy e jogok minden esetleges korlátozása a 31 cikk (megjegyzés: vagyis a jelenlegi G cikk) szerint igazolható”.³¹⁵ A sztrájk szabályozása a jogszabályi rendezésen kívül, mind bírói esetjog alapján lehetővé teszi, utóbbi esetén azonban felhívja a figyelmet a nemzeti bíróság ellenőrzésének szerepére.³¹⁶

5.2. A sztrájkjog alanya

A Bizottság a sztrájk, mint egyéni jog doktrínát tette megáévá, az egyéni munkavállaló szerepére, illetve a munkavállalói csoportok egyenlőségére helyezve a hangsúlyt, ahelyett, hogy a szakszervezetek kiemelt szerepét erősítette volna.³¹⁷ A Szociális Charta felfogása hasonló az előző fejezetben tárgyalt Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának szabályozásához, mely mindenki számára biztosítja a jogot, hogy szakszervezetet alakíthasson vagy abba beléphessen, valamint a sztrájkjogot (8. cikk). Ezzel szemben az ILO nem teszi le egyértelműen a voksot sem az egyént, sem a kollektívát megillető sztrájkjog koncepció mellett. Mint láttuk, a 87. sz. egyezmény, illetve a CFA

³¹⁴ Novitz. T. 2003, 142–146.

³¹⁵ Függelék a 6. cikk (4) bekezdéshez.

³¹⁶ Digest 2008, 53, Conclusions I., 34.

³¹⁷ Kovács Erika: The right to strike in the European Social Charter. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2005/4, 445–476, 458.

esetjoga arra világít rá, hogy a sztrájkjog az egyén, illetve a munkavállalók szervezeteit egyaránt megillető jog.

Bár a sztrájk az egyént megillető jog, annak meghirdetését a nemzeti jog a szakszervezet privilégiumává teheti. Ennek feltétele, hogy a szakszervezet-alakítás kritériumai ne legyenek túlzottan bonyolultak.³¹⁸ Bár a sztrájkot csak szakszervezet kezdeményezheti Izlandon, a szabályozást mégsem találta a Bizottság a Chartába ütközőnek, mivel a szakszervezet alakítás elé a nemzeti jog nem gördített akadályt.³¹⁹ A kritériumok egyszerűsége főként ott jelentős, ahol a szakszervezeti szervezettség alacsony. A horvát szabályozás — mely szerint a sztrájk meghirdetése szakszervezeti prerogátiva — azért ütközött a Chartába, mert a szakszervezet bejegyzésére nyitva álló határidő harminc nap a Bizottság szerint túlzóan hosszú.³²⁰ Hasonló aggályainak adott hangot a Bizottság a portugál szabályozás kapcsán, ahol szintén túl nehézkesnek találta a szakszervezet megalakulásához szükséges eljárást.³²¹ Franciaország jelentésére reagálva a Bizottság kimondta, hogy a közsférában a legrepresentatívabb szakszervezetek privilégiumává tenni a sztrájkindítás lehetőségét, ellentétes a Chartával.³²² Azonos következtetést találunk a román szabályozás kapcsán, ahol a sztrájkindítás szintén a reprezentatív szakszervezetek privilégiuma.³²³ A ciprusi szabályozás, mely szerint a sztrájk kezdeményezéséről a szakszervezet végrehajtó bizottsága kell határozzon, szintén nem találtatott a Chartával összhangban levőnek.³²⁴

A sztrájk indításának másik fontos aspektusa: A már meghirdetett sztrájkhoz szakszervezeti tagságtól függetlenül bármely munkavállaló csatlakozhat.³²⁵

5.3. A sztrájk célja

A Szociális Charta által biztosított védelem érdekvitára vonatkozik, nem pedig jogvitára. Ennek megfelelően a Szociális Charta 6. § (4) bekezdése nem vonatkozhat például kollektív szerződés érvényessége, értelmezése, sérelme kapcsán felmerülő viták rendezésére.³²⁶

³¹⁸ Conclusions 2004 (Sweden), 565–566.

³¹⁹ Conclusions XIX-3, 2010 (Iceland) 11.

³²⁰ Conclusions XIX-3 2010 (Croatia) 11–12.

³²¹ Conclusions 2010 (Portugal) 16.

³²² Conclusions XV-1 (France), 254–257, illetve legutóbb: Conclusions 2010 (France) 19.

³²³ Conclusions 2010 (Romania) 22.

³²⁴ Conclusions 2010 (Cyprus) 9.

³²⁵ Digest 2008, 56.

³²⁶ Digest 2008, 56., Conclusions I, 38.

A sztrájkhoz való jogot bármely munkavállalók és munkáltatók közötti érdekvitában biztosítani kell. Ennek fényében nem tiltható meg az a sztrájk, mely nem kollektív szerződés megkötésére irányul, a német gyakorlat tehát beleütközik a Chartába.³²⁷

Az Egyesült Királyság gyakorlata kapcsán a Bizottság több esetben kifogásolta, hogy csak a tényleges munkáltató ellen lehet jogszerűen sztrájkolni. A nemzeti szabályozást vizsgáló 2010-es konklúzió egy konkrét esetet emel ki, (*University College London NHS Trust v UNISON*) ahol is a jogutódlással érintett munkavállalók a jogutódnál várható munkafeltételek és körülmények ellen kívántak protestálni, a brit bíróságok azonban kizárták a jövőbeni munkáltatóval szembeni sztrájkok lehetőségét. A Bizottság kimondta, hogy ez a gyakorlat túlzottan korlátozza a kollektív fellépéshez való jogot.³²⁸

5.4. A politikai sztrájk megítélése

A sztrájkhoz való jog más tekintetben sem abszolút. A Bizottság többször kifejtette, hogy a politikai sztrájkokat, mivel azok nem tartoznak a kollektív érdekegyeztetések körébe, nem védi a 6. cikk.³²⁹ A politikai célú sztrájk tehát kívül esik a Szociális Charta hatályán. Itt (akárcsak az ILO gyakorlata esetén) a nehézséget a politikai – nem politikai célú sztrájk elhatárolása adja. Németországot például a Bizottság elmarasztalta a politikai célzatú sztrájkok túlzott tilalma miatt.

5.5. Békekötelem

A békekötelem fogalma a Szociális Charta 6. cikk (4) bekezdés értelmében speciális, mind az ILO, mind a magyar gyakorlattól eltérő értelmet nyer (a hazai szabályozás értékelését lásd az V. fejezetben). A felek – kollektív szerződésben – megegyezhetnek, hogy amíg a szerződésük hatályban van, az abban szabályozott kérdéseket nem támadják munkaharci eszközökkel. Egy ilyen békekötelem azonban csak a kollektív szerződés által lefedett szakszervezeti tagokat köti. A béke kötelem a felek akaratát kell tükrözze. Azt, hogy ez az akarat valóban létezik-e, a Bizottság többek között az ország munkaügyi kapcsolatainak vizsgálatával ellenőrzi.³³⁰ Törvényi szintű generális tiltás nem csupán a sztrájkhoz való jog tradícióit és fejlődését hagyja figyelmen kívül, de a sztrájk és a kollektív szerződések

³²⁷ Conclusions IV, Germany, 50. illetve legutóbb Conclusions XIX-3 (2010) (Germany) 14.

³²⁸ Conclusions XIX-3 2010 (United Kingdom) 14.

³²⁹ Conclusions II, 27–28.

³³⁰ Digest 2008, 57, Conclusions 2004 (Norway) 404.

speciális kapcsolatát is.³³¹ A magyar szabályozás kapcsán többször fogalmazódott meg kritika e tekintetben. (Lásd bővebben az V. fejezetben.)

5.6. A sztrájkot megelőző eljárások

A holland gyakorlat kapcsán a Bizottság kimondta, hogy a nemzeti bíróság nem jogosult idő előttinek minősíteni a sztrájkot.³³²

A cseh szabályozás jogellenessé teszi a közvetítés által nyújtott lehetőségek kimerítése nélküli sztrájkokat. A Bizottság kifejtette, hogy a közvetítés előírása nagyobb korlátot jelent, mint ha lehülési időt írna elő a nemzeti jog. Különösen sérelmesnek találta a kapcsolódó határidőt. A szabályozás szerint a mediációs eljárás akkor tekintendő sikertelennek, ha a vitát 30 napon belül nem sikerül megoldani, kivéve, ha a felek más időkorlátban állapodtak meg.³³³

5.7. A munkáltató előzetes tájékoztatása – lehülési idő

Olaszországban az alapvető közszolgáltatást érintő sztrájkok esetén tájékoztatást kell adni a munkáltatónak és annak a közigazgatási hatóságnak, mely jogosult a minimumszolgáltatás nyújtása érdekében rendelet kiadására. A tájékoztatás ki kell terjedjen a sztrájk okaira, jellemzőire és a pontos időtartamra. A Bizottság szerint az, hogy a sztrájk időtartamát előre közölni kell túlmegy a G cikk által nyújtott lehetőségeken, és beleütközik a Chartába.³³⁴

Hasonló a bolgár szabályozás, ahol is a sztrájkot és annak időtartamát hét nappal előre írásban be kell jelenteni a munkáltatónak. A jelzés elmaradása jogellenessé teszi a sztrájkot. Ennek kapcsán a Bizottság a 2010-es felülvizsgálat során kételyeinek adott hangot, illetve további információt kért arra az esetre nézve, mi történik, ha a bejelentett időtartamot túllépi a sztrájk, illetve ha határozatlan idejű sztrájkot hirdetnek.³³⁵

A Bizottság több esetben foglalkozott a lehülési idő kérdésével. Ciprus sztrájkszabályozása kapcsán kifejtette, hogy lehülési idő előírása önmagában megfelel a

³³¹ Kovács E. 2005, 452.

³³² Conclusions XVII-1 (Netherlands), 319.

³³³ Digest 2008, 55, Conclusions XIX-3 2010 (Czech Republic) 13.

³³⁴ Conclusions 2010 (Italy)15.

³³⁵ Conclusions 2010 (Bulgaria) 15–16

Chartának, mivel az nem jelenti a sztrájkjog korlátozását, csupán gyakorlásának szabályozását.³³⁶ Ugyanakkor a lehülési idő hossza nem közömbös.

5.8. Előzetes szavazás

Az előzetes szavazás intézménye nem akadályozza meg a feleket kollektív akaratuk kinyilvánításában, így tehát alapvetően megengedett. Gyengébb-erősebb ballot szabályozást több Európa Tanács tag sztrájkjogában találunk. A részletszabályok különböznek aszerint, hogy minden munkavállaló részt kell-e vegyen a szavazásban (például Csehország esetén) vagy csupán a szakszervezeti tagok kell voksoljanak (például Dánia, Írország, Görögország), netán a szakszervezet önkéntes döntésen alapul, hogy tartanak-e szavazást (például Németország és Franciaország). Ugyanakkor az előzetes szavazás részletszabályai nem minden esetben kaptak megerősítést. A Bizottság több esetben vizsgálta az Egyesült Királyság sztrájkot megelőző eljárásokra vonatkozó szabályozását, és megállapította, hogy a kettős követelmény, mely szerint a munkáltatót tájékoztatni kell az előzetes szavazásról, illetőleg a sztrájk előtt is, nincs összhangban a Szociális Charta 6. cikk (4) bekezdésével.³³⁷ Szintén sérelmezte a Bizottság a román szabályozást³³⁸ (reprezentatív szakszervezet hiányában a munkavállalók több mint 25 százalékának kell titkos szavazás során igent mondania a sztrájkra), illetve a magyar gyakorlatot (lásd ott).

5.9. A sztrájk korlátozása és tilalma

A sztrájkhoz való jog kollektív szerződéssel korlátozható, s arra is lehetőség van, hogy törvény „lehülési időt” írjon elő tárgyalás, békéltetés vagy döntőbíráskodás igénybe vételére.

A Szociális Charta Függelékének 6. Cikk 4. bekezdéséhez fűzött kommentárja szerint magától értetődik, hogy a Szerződő Felek jogszabályi úton szabályozhatják a sztrájkjogot, feltéve, hogy e jogok korlátozása a 31. cikk (jelenlegi G. cikk) szerint igazolható.

„(1)Az I. részben ismertetett jogok és elvek, ha ténylegesen megvalósítják azokat, és hatékony alkalmazásuk a II. részben előírtaknak megfelelően történik, akkor nem érheti

³³⁶ Conclusions XIV-1 (Cyprus), 157.

³³⁷ Legújabbban: Conclusions XIX-3 2010 (United Kingdom) 14., illetve korábban: Conclusions XVII-1, XVIII-1.

³³⁸ Conclusions 2010 (Romania) 21.

őket semmiféle olyan megszorítás, vagy korlátozás, amit az említett részek nem pontosítanak, kivéve azokat, amelyeket törvény ír elő és amelyekre demokratikus társadalomban szükség van mások jogainak és szabadságának, valamint a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy, vagy közkerölcs védelmében.

(2) A jelen Charta alapján meghatározott jogok és kötelezettségek megengedett korlátozásait semmilyen más célból nem lehet alkalmazni, csak arra, amire előírták őket.”

A Chartában lefektetett jogok és elvek tehát csak abban az esetben korlátozhatók, ha azt törvény írja elő, illetve amennyiben az egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságainak, illetve a közérdek, a közrend, a nemzetbiztonság, a közegészség és a közkerölcs védelméhez szükséges. Kovács Erika elemzésében felhívja a figyelmet az ILO szakbizottságai és a Bizottság gyakorlata közti különbségre. Míg az előbbi csoportosítja a követeléseket természetük szerint (foglalkozással összefüggő, szakszervezethez kötődő illetve politikai), s ezáltal kijelöli a sztrájk megengedhető céljait, az utóbbi negatív következtetésekre szorítkozik, s nem fogalmaz meg általános nyilatkozatot arra nézve, hogy melyek a sztrájk jogszerű céljai.³³⁹

5.9.1. Közsféra

A közsférában foglalkoztatottak számára is biztosított a sztrájkjog. A sztrájk teljes tilalma ellentétes a Szociális Charta 6. § (4) bekezdésével.³⁴⁰ Az ukrán szabályozás, mely alapján a közszolgálatban állók nem sztrájkolhatnak, nincs összhangban a Szociális Charta 6. cikk (4) bekezdésével.³⁴¹ Szintén a Chartába ütköző a bolgár szabályozás, mely a Honvédelmi Minisztérium valamennyi alkalmazottjára így a civilekre nézve is differenciálatlan sztrájktilalmat alkalmaz, illetve a közszolgálatban állókra vonatkozó szabályozás. Ez utóbbi alanyi kör csak szimbolikus sztrájkot folytathat.³⁴² Ugyancsak elítélte a Bizottság a cseh szabályozást, mely a nukleáris létesítményeknél, olaj- vagy gázvezetékeknél, tűzoltóságnál, illetve a légiközlekedésnél foglalkoztatottak valamennyi kategóriájára általános sztrájktilalmat fogalmazott meg.³⁴³ Azonos végkövetkeztetésre jutott a Bizottság a dán³⁴⁴ és az észt³⁴⁵ közsféra sztrájktilalma kapcsán.

³³⁹ Kovács E. 2005, 450.

³⁴⁰ Conclusions I, 38–39.

³⁴¹ Conclusions 2010 (Ukraine) 22.

³⁴² Conclusions 2010 (Bulgaria) 15–16.

³⁴³ Conclusions XIX-3 2010 (Czech Republic) 13.

³⁴⁴ Conclusions XIX-3 2010 (Denmark) 11.

³⁴⁵ Conclusions 2010 (Estonia) 12.

Ugyanakkor bizonyos munkavállalók tekintetében megengedhető a korlátozás. A G cikk alapján a korlátozás azokra terjedhet ki, kiknek feladatai és funkciói, tekintettel az általuk viselt felelősség mértékére, közvetlenül kapcsolódnak a nemzetbiztonsághoz, közérdekhez, stb.³⁴⁶

Kiemelendő a többször kritizált német gyakorlat problematikája, mely részben a német „*Beamte*” speciális helyzetéből fakad.³⁴⁷ A köztisztviselőket, bírókat és a fegyveres erők nyugdíjra jogosult tagjait, közrendvédelmi és állambiztonsági megfontolásokból, nem illeti meg sztrájkjog. A német kormány arra hivatkozott, hogy a közhivatalnokok a szövetségi törvény értelmében nem minősülnek munkavállalónak. A Bizottság szerint azonban a munkavállaló kifejezés a közhivatalnokokra is kiterjed. A Szociális Charta G cikkének (ex 31. cikk) és Függelékének rendelkezései lehetővé teszik eltérő szabályok alkalmazását a köz és magánszféra alkalmazottaira, így közhivatalnokok vonatkozásában, bizonyos esetekben a sztrájkjog korlátozható, sőt teljesen kizárható az olyan hivatalnokok esetében, akik, ha élnének vele, veszélyeztetnék a közrendet, az állambiztonságot, és a közérdeket. A Bizottság azonban azt is kifejtette, hogy a közhivatalnokok vagy bármely más kategóriájú munkavállalók sztrájkjogának megvonása ellentétes a Szociális Charta 6. cikke 4. bekezdésének rendelkezéseivel. Korlátozható a fegyveres testületeknél szolgálatot teljesítők és a vezető köztisztviselők (pl. jegyző, polgármester) sztrájkjoga.³⁴⁸ A sztrájkjog kizárható, illetve korlátozható az alapvető fontosságú közszolgáltatásokat nyújtó munkáltatóknál alkalmazottak esetén is. A tiltás, illetve korlát jogszerűségének meghatározásánál az a döntő, hogy milyen mértékben függ egy közösség létezése a szóban forgó szolgáltatástól. A közelmúlt gyakorlata elmozdulást jelez a szigorú tilalom lazítása irányába.³⁴⁹

5.9.2. Alapvető szolgáltatás, minimumszolgáltatás előírása, garanciális szabályok

A közösség életében alapvető jelentőségű szektorokban (így például egészségügy, vagy energia szolgáltatás) folyó sztrájk szabályozásának problematikája fajsúlyosan megjelenik az Európa Tanács esetjogában is. A sztrájk korlátozását ezen szektorokban a közérdek, a nemzetbiztonság, a nemzeti egészségvédelem sérelmének közvetlen veszélye indokolja. Bár

³⁴⁶ Conclusions I, 38–39.

³⁴⁷ Conclusions XIX-3 (2010) (Germany) 14. Korábban pl. Conclusions XVII-1, Germany.

³⁴⁸ Conclusions III, 36

³⁴⁹ Conclusions XIX-3 2010 (Germany) 14. A Német Szövetségi Közigazgatási Bíróság (Bundesverwaltungsgericht) 2000. június 7-i döntése.

az alapvető szolgáltatás koncepciója mindenütt ismeretes Európában, egységes definíció mégsem adható. Az Európai Tanács a témában az Európai Bizottság által 2003. májusában kiadott Zöld Könyvre hivatkozik.³⁵⁰

Míg a sztrájk teljes körű tilalma (például valamennyi egészségügyi alkalmazottra nézve) nem összeegyeztethető a Chartával, addig a minimumszolgáltatás előírása igen.

A felek által kölcsönösen elfogadott kollektív megállapodásban lehetőség van a sztrájk korlátozására, a közösségre vagy alapvető szolgáltatásokra való tekintettel.³⁵¹ A sztrájkjog azonban nem zárható teljesen ki olyan munkavállalói csoportoknál, akik nem végeznek alapvető fontosságú tevékenységet (pl. takarítónő, szakács, telefonközpontos).³⁵²

Kiemelendő az olasz gyakorlat és az ahhoz kapcsolódó bizottsági értékelés. A kormánynak joga van az alapvető közszolgáltatást érintő sztrájkok esetén rendelet kibocsátásával korlátozni a sztrájkokat. A Bizottság kifejtette, hogy a kormány nem adott kellően meggyőző érveket a mellett, hogy ez a szabályozás a G cikk keretei között maradjon.³⁵³

Az alapvető közszolgáltatást érintő sztrájk több, mint pusztán jogkérdés. A Tanács ennek kapcsán a felek közötti párbeszéd fontosságára és a közszolgáltatások igénybevevőinek bevonására hívta fel a figyelmet, illetve arra, hogy a sztrájkjoggal való élés nem jelenthet aránytalan beavatkozást mások jogainak gyakorlásába.³⁵⁴

5.10. Közvetítés, békéltetés, döntőbíráskodás igénybevételének szabályozása

A Szociális Charta 6. cikk (3) bekezdés értelmében a kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a Felek vállalják, hogy előmozdítják a munkaügyi viták rendezéséhez szükséges megfelelő békéltető és önkéntes döntőbíráskodás megteremtését.³⁵⁵ E bekezdés közvetlenül a kollektív fellépéshez való jogot biztosító (4)

³⁵⁰ Commission of the European Communities: Green Paper on services of general interest. Brussels, 21.5.2003. COM(2003) 270 final. ; Report to the Parliamentary Assembly of the Council of Europe on “The Right to Strike in Essential Services: Economic Implications” of 11 May 2005. para 41., <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc05/EDOC10546.htm> (Letöltve: 2011-01-01)

³⁵¹ Conclusions VIII, 98.

³⁵² Conclusions XII-1, 128. Conclusions XIII-1, 155. és XIII-3, 135.

³⁵³ Conclusions 2010 (Italy) 16.

³⁵⁴ Report to the Parliamentary Assembly of the Council of Europe on “The Right to Strike in Essential Services: Economic Implications” of 11 May 2005. paras 80–81, <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc05/EDOC10546.htm> (Letöltve: 2011-01-01)

³⁵⁵ A pontatlan hivatalos magyar fordítás helyett álljon itt az eredeti angol szöveg: „With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Parties undertake...to promote the establishment and use of appropriate machinery for conciliation and voluntary arbitration for the settlement of labour disputes”.

bekezdés előtt helyezkedik el. A két bekezdést és kötőszó határolja el, a Szociális Charta tehát nem állít fel preferenciát a békés és harci cselekmények között. E helyütt nem az általában, hanem a sztrájkjal összefüggésben alkalmazott békéltetésre és önkéntes döntőbíráskodásra térünk ki.

Spanyolországban a sztrájkjogot szabályozó 17/1977. március 4-i királyi dekrétum lehetővé teszi, hogy a kormány kötelező döntőbíráskodást rendeljen el a sztrájk lezárása végett, ha a sztrájk oly mértékben elhúzódik, hogy az mások szabadságának gyakorlását fenyegeti, továbbá túlzottan nagy kárt okozott már a nemzetgazdaságnak. A Legfelsőbb Bíróság 1988. május 9-i döntése szerint a kormány csak kivételes esetben élhet e jogkörével. E szabályra hivatkozva rendelt el kötelező döntőbíráskodást a kormány 2002-ben egy Madrid autonóm régiót érintő közúti közlekedési sztrájk esetén. A munkabeszüntetést eredetileg néhány naposra tervezték, ám amikor a felek nem tudtak megegyezésre jutni, az akció folytatódott. A kormány arra alapozta döntését, hogy a sztrájk egyrészt károsította a gazdaságot, másrészt a felek nem tettek eleget az elégséges szolgáltatás-nyújtási kötelezettségüknek, s ez negatív hatással volt az érintett állampolgárok törvény által garantált jogaira és szabadságaira. A Bizottság nem fogadta el a kormány érvelését,³⁵⁶ mivel a szabályozás a mai napig változatlan, 2010-ben újfent felhívta Spanyolország figyelmét a változtatás szükségességére.³⁵⁷

A román szabályozás értelmében bizonyos szektorokban, illetve munkavállalók tekintetében (pl. egészségügyi egységek, szociális segélyezés, telekommunikáció, közszolgálati rádió és televízió, vasút, tömegközlekedés, gáz- és vízellátás, fűtés, nukleáris szektorok operatív osztályán dolgozók) a munkáltató jogosult döntőbíró igénybevételét kérni. Ennek feltétele, hogy a sztrájk 20 napnál tovább elhúzódjon, a feleknek ne sikerüljön megállapodniuk, és a sztrájk folytatása „humanitárius érdekeket” veszélyeztessen (a menedzsment szerint). A román szabályozás kapcsán kifejtettek a Bizottság kötelező döntőbíráskodással kapcsolatos álláspontjára világítanak rá. A Bizottság a következő információkat kérte: akkor is elrendelik-e a kötelező döntőbíráskodást, ha a minimális szolgáltatás biztosítva van, mit jelent a gyakorlatban a „humanitárius érdekek” kitétel, hogyan lehet megtámadni a döntést, hogy a sztrájk ilyen érdeket érint.³⁵⁸

³⁵⁶ Conclusions XVIII-1 Vol. 2 733–735.

³⁵⁷ Conclusions XIX-3 2010 (Spain) 13–14.

³⁵⁸ Conclusions 2010 (Romania) 21–22.

5.11. A sztrájk befejezését célzó kényszerítő eszközök: visszarendelés, munkaerő-kölcsönzés, a sztrájk felfüggesztése

Az állami hatóságok beavatkozása a kollektív fellépés jogának korlátozása érdekében igen szigorú intézkedés, az ilyen korlátozás a lehető legrövidebb kell legyen, és semmiképpen sem lehet hosszabb annál, mint ami az üzemszerű állapotok visszaállításához szükséges.³⁵⁹ A kormány közbeavatkozási lehetőségeinek kereteit a G cikk (ex 31. cikk) adja meg. Az állam csak igen speciális körülmények között avatkozhat be, s a beavatkozás oka nem lehet pusztán gazdasági érdek.

A sztrájkolók helyettesítése kapcsán szintén figyelemre méltó a német gyakorlat, ahol a köztisztviselőknek kellett bizonyos esetekben a sztrájkoló állami alkalmazottakat és fizikai munkásokat helyettesíteni. A Bizottság szerint ez megvalósította a munkavállalók a sztrájkhoz való jogának súlyos korlátozását. A munkára kényszerítés bármely válfaja kizárólag a Szociális Charta G cikke (ex 31. cikk) szerint indokolható módon történhet.³⁶⁰

A román szabályozás lehetővé teszi, hogy a munkáltató kérelmezze a bíróságtól a sztrájk elhalasztását vagy felfüggesztését maximálisan 30 napra, amennyiben a sztrájk megkezdése vagy folytatása emberi életet vagy egészséget veszélyeztet(ne). A bíróság a kérelem beérkezésétől számított hét napon belül dönt. A Bizottság további információt kért a román kormánytól, hogy meg tudja ítélni, nem jelent-e túlzó korlátozást a nemzeti szabályozás.³⁶¹

5.12. Következmények, felelősség, szankciók

A sztrájkhoz való jog gyakorlása nem minősülhet a munkaszerződésből származó kötelezettség megszegésének, illetve felmondási tilalommal kell kiegészülni.³⁶² A sztrájk munkajogi hatása tekintetében a Bizottság álláspontja szerint az nem eredményezheti a munkaszerződés felbontását, ugyanakkor megvizsgálandó, hogy az adott ország törvényhozása és munkaügyi gyakorlata milyen következményeket fűz a munkaszerződés felmondásához – majd újbóli megkötéséhez. A munkaszerződések formális megszűnése önmagában nem jelenti a Szociális Charta rendelkezéseinek megsértését, amennyiben a sztrájk résztvevői a sztrájk befejeztével megelőző jogi státuszukat teljes mértékben

³⁵⁹ Conclusions X-1, 74–75.

³⁶⁰ Conclusions XII-2, 99., 113–114.

³⁶¹ Conclusions 2010 (Romania) 22.

³⁶² Conclusions I, 39.

visszanyerik, valamint előzőleg megszerzett jogaik (pl. nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő, szabadság) megmaradnak. Például, többek között az Egyesült Királyság, illetve Norvégia törvényei is a munkaszerződés végével tekintik egyenlőnek a sztrájkot.³⁶³ A Bizottság szerint Norvégia nem sértette a Szociális Charta rendelkezéseit, mivel megállapította, hogy a munkaszerződés felmondása dacára a munkavállalók a sztrájk után visszakapták korábbi jogaikat.³⁶⁴ A 2010-es konklúzió arra a következtetésre jutott, hogy a Dániában hosszú évek óta fennálló gyakorlat igazolja, hogy a sztrájk végeztével az elbocsátott munkavállalókat visszaveszik, így a szabályozás összhangban van a Chartával.³⁶⁵

A Bizottság gyakorlatának komoly hiányossága, hogy nem tárgyalja a sztrájkhoz való jog negatív aspektusát, a nem sztrájkolók helyzetét (illetve ennek legproblematisabb aspektusát: jogosult-e bérre a sztrájk miatt munkát végezni nem képes munkavállaló?). Ugyancsak megválaszolatlanul hagyja a kérdést, hogyan felel a nem szakszervezet által szervezett sztrájkban való részvételért az egyéni munkavállaló. Kovács Erika szerint a Bizottság sztrájkfelfogásából (a sztrájkhoz való jog, mint egyéni jog) az egyén felelősségének növelése kell következzen.³⁶⁶

Ezzel ellentétben, az Egyesült Királyság gyakorlata nem találtatott kielégítőnek. Az Egyesült Királyság kormánya azzal érvelt, hogy a munkavállalók, mikor titkos szavazással a sztrájk mellett döntenek, tudatában vannak annak, hogy ezáltal szerződésüket szegik meg, valamint nem reális a munkaadóktól azt várni, hogy meghatározatlan ideig tartsanak nyitva megüresedett posztokat. A munkaadó joga a sztrájkoló munkavállaló elbocsátására megfelelő egyensúlyt biztosítani a vállalatvezetés és a munkaerő-állomány között.³⁶⁷ A Bizottság az érvelést nem fogadta el, több esetben, így a legutóbbi, 2010-es konklúziókban is rámutatott, hogy az Egyesült Királyság szabályozása nincs összhangban a Szociális Charta 6. cikk (4) bekezdésével, mivel a sztrájkban részvevő munkavállalók munkajogviszonyának védelmét nem garantálja kellően. Az a szabályozás, mely a sztrájkban résztvevők számára 12 hétig biztosít védelmet felmondás ellen, (ERA 2004) önkényes korlátozást tartalmaz.³⁶⁸

A felelősség kérdéskörében az olyan törvényi rendelkezések, vagy elvek érvényre juttatása, melyek szakszervezetek vagy munkaadói szervezetek egyes tagjait büntetőjogilag

³⁶³ Samuel, Lenia: *Alapvető szociális jogok. Az Európai Szociális Karta esetjoga*. 1. Strasbourg, Európa Tanács, 1997, 99. Conclusions I, 38–39.

³⁶⁴ Conclusions II, 29

³⁶⁵ Conclusions XIX-3 2010 (Denmark) 10.

³⁶⁶ Kovács E. 2005, 448, 473.

³⁶⁷ Conclusions XI–1, 90., Conclusions XIII–176, 159., 160., XIII–3, 144–145.

³⁶⁸ Conclusions XIX-3 2010 (United Kingdom) 14–15.

vagy polgárjogilag felelőssé tennék olyan esetben, mikor szervezeteik jogszerűtlen kollektív fellépést kezdeményeznek, nem minősülnek a Szociális Charta rendelkezéseivel ellentétesnek, amennyiben a törvények összhangban állnak a Chartával.

Franciaország gyakorlatát elítélve mondta ki a Bizottság, hogy a sztrájkolók béréből történő levonásnak arányban kell állnia a sztrájk időtartamával. A francia szabályozás szerint egy napot meg nem haladó munkabeszüntetés esetén a sztrájkolók havi fizetésének harmincad részét vonják le, függetlenül a sztrájk időtartamától. A levonás aránytalan.³⁶⁹

A következmények (például bírságok) kapcsán vizsgálni kell az adott ország munkaügyi kapcsolatainak jellegzetességeit, így a felek anyagi teherbíró képességét. A 2010-es felülvizsgálat során a Bizottság Svédország kapcsán kimondta, hogy a az érintett szervezetek kellő anyagi háttere és az igen ritkán kiszabott szankcióra tekintettel (egy ízben került csak sor *varselavgift*, pénzbírság kiszabására) a szabályozás megfelel a Chartának.³⁷⁰

Dánia kapcsán a Bizottság kifejtette, hogy a sztrájk résztvevői egyenlő védelmet kell élvezzenek, függetlenül attól, hogy tagjai vagy sem a sztrájkot meghirdető szakszervezetnek.³⁷¹

6. Részkövetkeztetések, az Európa Tanács sztrájkszabályozásának megítélése és hatása

Mint a történeti felvezetésben kifejtettük, az Európa Tanács a politikai integráció terén ugyan nem ért el sikereket, az integráció egy más válfajáért mégis sokat tett. A tagként való felvétel az európai értékrend vállalását jelenti.³⁷² Az európai emberi jogi védelmi rendszer mára már nem csak az idealisták álmában létezik. Strasbourg intézményei a nemzeti jogi intézményekhez hasonlóan működnek. Létrejött egy kiforrott, s elsődlegesen jogászok által működtetett rendszer.³⁷³ Az Európa Tanács létrehozása óta eltelt több mint hat évtized természetesen számos változást hozott. A legszembetűnőbb a tagok számának rohamos növekedése. Ez egyrészt heterogénebbé tette a szervezetet, másrészt lelassította a működést. Természetszerűen, ahogy fejlődött a technika, úgy fejlődött az emberi jogi rendszer is, dinamikus jogértelmezést téve szükségessé.

³⁶⁹ Conclusions XIII-1, 154., illetve Conclusions 2010 (France) 20.

³⁷⁰ Arra a munkáltatóra vagy szakszervezetre amelyik nem teljesíti a munkaharcot megelőző bejelentési kötelezettségét 30 000 – 100 000 SEK (3 301 – 10 831 €) pénzbírságot lehet kiszabni. A munkaharc felfüggesztését elrendelő határozat megszegését 300.000–1 millió SEK (33 008–108 310 €) kiszabásával szankcionálhatja a Nemzeti Mediációs Hivatal javaslatára a bíróság. Conclusions 2010 (Sweden) 11.

³⁷¹ Conclusions XVIII-1 (Denmark) 273

³⁷² Arató K. – Koller B. 2009, 68, 71.

³⁷³ Janis, M. W. – Kay, R. S. – Bradley, A. W. 2008, 24.

Az Európa Tanács működésének jellegzetes vonása, hogy több szállal kötődik mind az ILO-hoz, mind az Európai Unióhoz. Az együttműködés egyaránt megfigyelhető szakmai, technikai, illetve politikai szinten. A Miniszteri Bizottság hivatkozik az ILO gyakorlatra, amikor a 11. cikket értelmezi. Az Uniós bővítések kapcsán úgy tűnik, a nyugati tagállamok hallgatólagosan az EU-tagság előszobájaként kezelik az európai tanácsi tagságot. A Szociális Charta, ahogy azt a gyakori hivatkozások is mutatják, egyfajta kézikönyvként, vezérfonalként szolgál a szerződés értelmezéséhez az ECJ számára. Ugyancsak példaként említhető az Európa Tanács Titkársága és az Európai Bizottság közti együttműködés, egymás szakbizottságaiban való kölcsönös részvétel, vagy az együttműködés nem intézményesített formái. Paradox módon azonban, a közeledéssel párhuzamosan az Európa Tanács és az Európai Unió távolodik is egymástól, amennyiben sok tekintetben eltérő norma- és értékrendszert képviselnek.³⁷⁴

Ezek után célszerű külön-külön is szólni az Európa Tanács intézmény és szervezet rendszerének e fejezetben tárgyalt két ágáról.

Elsőként, fel kell tegyük a kérdést: a sztrájkhoz való jog szempontjából mennyiben tekinthető hatékony jogforrásnak az ECHR, illetve hatékony jogvédő szervnek az Emberi Jogok Európai Bírósága? A válasz nem teljesen egyértelmű. Más nemzetközi mechanizmusok, így főként azok, melyek az ILO és az Európai Szociális Charta égisze alatt működnek, hatékonyabbak, szabályanyaguk jóval kidolgozottabb. Önmagában az ECHR erősebb jogforrás, mint a Szociális Charta. Az ECHR-ből azonban kimaradt a sztrájk védelme, így azt a Bíróságnak lenne lehetősége (ha úgy tetszik feladata) levezetni az egyesülési és gyülekezési jogot szabályozó 11. cikkből. Efféle értelmezésre láttunk példát az ILO gyakorlatában, ahol is az ILO szakbizottságok a 87. számú egyezmény 3. és 10. cikkeiből vezették le a sztrájkjogot. A Clare Ovey – Robin C. A. White szerzőpáros (előbbi a Bíróság jogi előadója) kritikusan jegyzi meg: a strasbourgi Bíróság előtt lényegében kétféle út áll. Vagy továbbra is tág mozgásteret biztosít a tagállamoknak, mely esetben a szakszervezetek jobb, ha más fórumhoz fordulnak, vagy pedig több figyelmet fordít más, nála kidolgozottabb esetjoggal rendelkező szervek gyakorlatára és alapelveire, s egységes gyakorlat kialakítása érdekében átveszi ezeket.³⁷⁵ Hogy melyik útra lép a Bíróság? Az esetjogából egy egyre aktívabb, kiterjesztő(bb) értelmezést alkalmazó testület képe bontakozik ki, ugyanakkor be kell látni, hogy a változás inkább megfontolt, mintsem gyors és drasztikus.

³⁷⁴ Albanese, F. 1999, 116–125.

³⁷⁵ Ovey, C. – White, R. 2006, 344.

A második kérdés: Milyen hatékony az Európai Szociális Charta és a hozzá kapcsolódó mechanizmus? A Szociális Charta az Európai szociális modell részét képező gazdasági és szociális jogok széles körének katalógusát nyújtja, megtestesítve a szociális Európa által képviselt értékeket. Hatása és elfogadottsága mindazonáltal, minden igyekezet ellenére alacsony. A Charta szociális jogok védelmi szintjére gyakorolt hatásának jó indikátora, hogy milyen gyakran hivatkoznak rá konkrét ügyekben. Az elemzések azt mutatják, hogy a nemzeti bíróságok leginkább saját álláspontjuk alátámasztására hívják fel, még hozzá olyan döntéseik védelmében, amit a nemzeti jog belső forrásaira alapozva hoztak.³⁷⁶ A dokumentum jelentőségét erősíti, hogy 1997-óta az Amszterdami szerződés révén az Unió joganyag része, munkavállalói és szociális jogok forrása. A megfogalmazódó legjelentősebb kritikák az implementáció, ellenőrző mechanizmus és szankciórendszer, megfogalmazások, „á la cart jogok”, valamint az egyéni panaszjelzés témákat érintik.³⁷⁷ Valójában ezek mindegyike problematikus a Szociális Charta sztrájkjogi szabályozása kapcsán is. Az implementáció lényegében a tagállamok akaratának függvénye. A 1991. évi revízió nagyobb hatékonyságot, hathatósabb, a szervek hatáskörét pontosabban szétválasztó ellenőrző mechanizmus kialakítását célozta meg. Ugyancsak erősödött a munkáltatói és szakszervezeti oldal részvétele a szupervízióban. E reform azonban csak részben hozta meg a kívánt változást. A szankciórendszer máig a nyilvánosságra hozatal és a megszegés módjára épül.

³⁷⁶ Świątkowski, A. M. 2007, 401–402.

³⁷⁷ Birk, R. 2007, 36.

IV. A sztrájkjog az Európai Unióban

Ebben a fejezetben a regionális szint másik szegmensét, az Európai Uniót vizsgáljuk.³⁷⁸ Az EU tételes jogi normái, valamint az Európai Bíróság gyakorlata a tagállamok – közöttük hazánk – jogrendszerének részét képezi, ezek vizsgálata tehát kikerülhetetlen. A tágabb környezet, az európai munkajog jellemzése után a szociális dimenzió kialakulását mutatjuk be, a kollektív fellépéshez, a sztrájkhoz való jog helyét keresve. A jogforrások bemutatása után rátérünk a kulcsfontosságú esetek elemzésére. Ezek az esetek az európai dimenzió egyik leginkább aktuális és problematikus területével szembesítenek, az áruk, személyek, szolgáltatások szabad áramlása, és a sztrájkhoz való jog kollíziójával. Az Alapjogi Charta Szerződésbe foglalásával számos belső ellentmondás került napvilágra. Az esetek kapcsán élesen jelentkezik a sztrájk nemzetközi és regionális, valamint uniós védelme közötti szintkülönbség. Ezek tárgyalása ezért fontos, mert hazánk, akárcsak a többi uniós tagállam kettős nyomás alá kerül.

1. A szabályozás tágabb környezete: az európai munkajog

Mindenekelőtt essék szó a tágabb környezetről, az európai munkajogról, más néven európai szociálpolitikáról.³⁷⁹ E terület önmagában is igen speciális természetű, szabályozási köre egyszerre tágabb és szűkebb a nemzeti munkajogokénál. Tágabb, mivel magába foglalja a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó előírásokat is, szűkebb, mivel – ellentétben a nemzeti munkajogokkal – a munka világának csak egyes területeivel foglalkozik, azokkal is eltérő intenzitással.³⁸⁰

A kollektív munkajogra is igaz, hogy mozaik-szerűen csak egyes részterületek kerültek szabályozásra. Az Európai Unió keretei között a tagállamok kölcsönös előnyök végett együttműködnek, az Unió javára lemondanak szuverenitásuk egy részéről. A munkajog vonatkozásában az átengedett szuverenitás korlátozott. A szabályozott részterületek mellett számos „fekete”, egyáltalán nem érintett területet találunk. Ezek közül egyik a munkaharc, melynek rendezése tagállami szinten történik, az a nemzeti kormányok

³⁷⁸ Az unióson kívüli más, így például az amerikai szabályozás nem képezi az értekezés tárgyát.

³⁷⁹ Jelen dolgozat keretei között ez alatt a szűkebb értelemben vett európai munkajogot értjük, vagyis a Közösség elsődleges és másodlagos jogát, valamint az Európai Bíróság munkajogi tárgyú esetjogát. A tágabb értelemben vett európai munkajoghoz tartozó európai tanácsi szabályanyagot az előző fejezetben tárgyaltuk.

³⁸⁰ A szűkebb, illetve tágabb értelemben vett európai munkajogról bővebben lásd Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Közösségi Munkajog*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000, 133–158.

kompetenciája (éppúgy, ahogy a sztrájkot leggyakrabban kiváltó bérpolitika szabályozása). Előrebocsátjuk, ez korántsem jelenti, hogy a Közösség keze meg lenne kötve, indirekt módon ugyanis képes hatást gyakorolni (lásd bővebben később az alapszabadságok és a sztrájk kapcsolatánál kifejtetteket).

Az ügy urai első látásra tehát a tagállamok maradnak, hiszen a szabályozottság más területekhez viszonyítva alacsony szintű. Ugyanakkor számos olyan probléma merül fel, melyet a nemzeti szabályozások egyedül nem képesek feloldani. A közös piac és a globalizáció természetes velejárója a határokon átnyúló kollektív akciók szerepének felerősödése, akár olyan módon, hogy az akcióban több tagállam munkavállalója is részt vesz, illetve érintve van, akár oly módon, hogy más tagállam munkavállalóinak érdekében vagy éppen foglalkoztatásuk ellen szerveződik az akció. A feloldás a nemzeti szintre hárul, azonban számos országban nem, illetve nem konzisztens módon szabályozott a kérdés.

A nemzetközi szintű munkaharc – akár szolidaritási sztrájk, akár egyéb megmozdulások – szervezése a nemzetközi szakszervezeti akciók rendszerébe illeszkedik bele, mint például a konzultálás, információmegosztás tréningek formájában, illetve legfontosabbnak a nemzetközi szintű kollektív alku. Az alku azt jelenti, hogy a felek valóban képesek a kooperációra és a konfrontációra, utóbbi alatt értve a munkaharc eszközének használatát is. Ennek kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kollektív alku helyi szintről nemzeti szintre emelkedését a várakozásokkal ellentétben alig követte a nemzetközi szintre terjeszkedés.³⁸¹ A visszafogó erők között szerepel a nemzetközi szintű szolidaritás csekély foka és a nemzeti rendszerek szociális biztonsági rendszerének, munkakörülményeinek különbözőségei, a munkavállalói oldal eltérő helyzete, erőpozíciója, struktúrája megnehezíti a koordinálást, nem beszélve arról, hogy a munkáltatónak nem áll érdekében a nemzetközi kollektív alku.

Nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy amikor a nemzeti munkajogok rendszerében kialakultak például a munkavállalói kollektívát megillető jogosítványok, a jogalkotónak nem a transznacionális munkaügyi kapcsolatok lebegtek a szeme előtt. Az alapvető szakszervezeti jogok európai uniós dimenziója nem magától értetődő.³⁸² Hasonlóképpen nem evidens egy uniós szintű sztrájkszabályozás létrejötte. Hogy csak egy problémát említsünk, a kollektív akciók joga tagállamonként eltérő. Hasonló, de nem

³⁸¹ Rojot, Jacques: International collective bargaining: In: Morley, Michael J. – Gunnigle, Patrick – Collings, David G. (eds): *Global industrial relations*. London, Routledge, 2006. 254-272. 260.

³⁸² Bercusson, Brian: Fundamental trade union rights in the European Union. In: Betten, Lammy – Mac Devitt, Delma (eds.): *The protection of fundamental social rights in the European Union*. The Hague, Kluwer Law International, 1996, 85–104.

azonos tartalommal bíró fogalmak: *freedom of association*, *liberté syndicale*, *Koalitionsfreiheit*, *libertà sindacale*. Nem egyértelmű, vajon magába foglalja-e a kollektív alkuhoz való jogot, a kollektív szerződéskötés jogát, illetve legfőként a munkaharc jogát. A koordinációt (s még inkább a harmonizációt) ugyancsak gátolják a tagállamok igencsak eltérő hagyományai. Sarkos példával élve: Svédországban már az 1928. évi kollektív megállapodásokat szabályozó törvény előtt evidenciaként kezelték a felek munkaharcához való jogát, Angliában ezzel szemben a mai napig csak sztrájk szabadság létezik.

2. A szociális dimenzió kialakulása

Az európai munkajog történetével foglalkozó valamennyi írás beszámol arról, hogy a közösség gazdasági közösségként alakult, az alapító atyák szeme előtt nem az alapvető szociális jogok biztosítása lebegett.³⁸³ Az európai munkajog szótárában azonban korán megjelent két fogalom: a szociális dömping (*social dumping*) és a versenyfutás lefelé (*race to the bottom*) fogalma (az előző gyakran felmerül majd a *Viking* és a *Laval* eseteket elemző írásokban). Mintegy ellensúlyként, e két veszély, illetve a tagállamok, illetve régiók közötti versenyből fakadó, negatív szociális hatások kezelésére jött létre a szociális unió.

Az evolúció állomásai az alábbiakban foglalhatók össze: A Római Szerződés szociálpolitikai vonatkozása minimalista, többet mond mi az, ami kimaradt a szerződésből, mint a szabályozás maga.³⁸⁴ A maastrichti, amsterdami és nizzai szerződés módosításánál a szociális dimenzió fokozatosan bővült, a sztrájkra vonatkozó szabályhely azonban változatlan maradt. A Nizzai szerződést követő állomás az EU Alkotmány lett volna. A dokumentumot azonban túlzott liberalizmusa és piac-orientáltsága miatt mind a Franciaországban, mind a Hollandiában tartott népszavazás elutasította. Peter Norman: az Európai Alkotmány kidolgozásával foglalkozó Konvent valamennyi ülésén részvevő újságíró egy buktatókkal teli, elejéről a végéig bizonytalan folyamatról számol be.³⁸⁵ Az Alkotmányt elvetették ugyan a tagállamok, de annak tartalmi elemeit, nagyrészt a Lisszaboni Szerződés által, mégis sikerült átmenteni.³⁸⁶

Meglepő módon a Bizottság öt évre előre tervező speciális munkaterveiben, az ún. szociális menetrendekben is háttérbe szorul a kollektív munkajog (és csaknem teljesen

³⁸³ Lásd például Kenner, Jeff: *EU employment law. From Rome to Amsterdam and beyond*. Oxford [etc.], Hart Publishing, 2003, 1–6.

³⁸⁴ Kenner, J. 2003, 9.

³⁸⁵ <http://www.politicos.co.uk/books/24953/Peter-Norman/Accidental-Constitution/> (Letöltve: 2011-01-27)

³⁸⁶ Horváth Zoltán – Ódor Bálint: *Az Unió Lisszabon után*. Budapest, HVG Orac, 2010, 37.

hiányzik a sztrájk). A 2005-2010-es Szociális Menetrend³⁸⁷ napirendjén még szerepelt a nemzetközi kollektív alku szabályainak kidolgozása. A megújult Menetrend³⁸⁸ már mellőzi a kollektív munkajogi kihívásokat. A Bizottság, olybá tűnik, nem tartja a kérdést olyan fontosságúnak, hogy az aktuális kihívások közé illessze, és bizottsági célkitűzéseket fogalmazzon meg a tárgyban. Ugyancsak elgondolkodtató, hogy a munkajog modernizálását célzó, 2006-os Zöld Könyv³⁸⁹ kifejezetten az egyéni munkajog területére koncentrál, s negligálja a kollektív munkajogi kérdéseket, köztük a kollektív fellépéshez való jogot.³⁹⁰

A Közösség ugyanakkor futólag mégiscsak foglalkozott a sztrájkjal. Ilyen terület például a jogszerűtlen elbocsátás elleni védelem, mely a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt elküldött munkavállalókra is vonatkozik. A köz- vagy általános érdekű szolgáltatást érintő munkabeszüntetések szintén megragadták az Unió figyelmét. Az Európai Bizottság által 2003 májusában kiadott Zöld Könyv általános érdekű szolgáltatásokkal (*services of general interest*) kapcsolatos közösségi szerepvállalást taglalja. E szolgáltatásokkal szemben támasztott általános elvárás a folytonosság, vagyis, hogy a szolgáltató azokat megszakítás nélkül biztosítani köteles. A dokumentum megjegyzi: „nemzeti szinten a folytonosságot természetszerűen össze kell hangolni a munkavállalók sztrájkhoz való jogával, és a jogállamiság tiszteletben tartásának követelményével”.³⁹¹ 2004. májusában a Bizottság Fehér Könyv-et³⁹² adott ki a témában, ez azonban már nem tér ki a szolgáltatások nyújtásához fűződő közérdek és a sztrájkhoz való jog ütközésének problémájára. Megállapíthatjuk, hogy csupán érintőleges problémafelvetés történt, a sztrájkhoz való jog és a szolgáltatások folytonossága közötti kollízió elemzésére nem került sor. Mindez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy ne lennének tudományos kezdeményezések. A tagállamok szakértőit összefogó kutatócsoportok létrehozása azt jelzi, hogy a Bizottság felismeri a probléma súlyát.

³⁸⁷ Communication from the Commission on the Social Agenda. COM (2005), 33 final, 8.

³⁸⁸ Renewed Social Agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe. COM(2008) 412 final.

³⁸⁹ Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. COM(2006) 708 final

³⁹⁰ Az Európai Parlament 2007. július 11-i állásfoglalása a Zöld könyvről ezt kritikával is illeti: „...sürgeti a Bizottságot, hogy mozdítsa elő a kollektív munkajogot, mint a munkavállalók és munkaadók számára a rugalmasság és a biztonság növelését biztosító egyik eszközt.” 16. pont. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2007-0247&language=HU#title1> (Letöltve: 2011-01-27)

³⁹¹ Commission of the European Communities: Green Paper on services of general interest. Brussels, COM(2003) 270 final. 37.

³⁹² Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions accompanying the Communication on "A single market for 21st century Europe" Services of general interest, including social services of general interest: a new European commitment. COM(2007) 725 final.

3. A jogforrások

3.1. Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól

Az európai integráció első három évtizedét a Bizottság által kezdeményezett, ám a tagállami ellenállás miatt sorozatosan zátonyra futó reformkísérletek jellemezték.³⁹³ A fordulópont éve 1989 volt, mikor is az Európai Közösség tagállamai az Egyesült Királyság kivételével elfogadták a Közösségi Chartát, a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól (*Community Charter for Fundamental Social Rights of Workers*, a továbbiakban Közösségi Charta). A Közösségi Charta szorosabb koordinációt tűzött ki célul, az általa szabályozott alapvető szociális rendelkezések között szerepelt az egyesülési szabadság, a szakszervezeteket alapítása gazdasági és szociális érdekek védelmére, a kollektív alkuhoz való jog és a kollektív fellépés joga is. A sztrájkhoz való jogot „a társulás és a kollektív szerződés szabadsága” cím alatt találjuk. A 13-14. cikkek szerint

„13. Érdekellentét esetén a kollektív fellépés magában foglalja a sztrájkhoz való jogot, a nemzeti jogban és a kollektív szerződésekben foglalt kötelezettségek tiszteletben tartásával. A munkahelyi viták rendezésének elősegítése érdekében a nemzeti gyakorlattal összhangban támogatni kell a békéltető, közvetítő és választott bírósági eljárások kialakítását, és igénybevételét.

14. Az Európai Közösség belső jogrendszere határozza meg, hogy a 11-13. cikkelyben foglalt jogok mely feltételek esetén, és milyen mértékben alkalmazandók a fegyveres erőkre, a rendőrségre és a közszolgálatban.”

A végrehajtásról rendelkező részben található cikk értelmében:

27.cikk A tagállamoknak fokozott a felelőssége, hogy nemzeti gyakorlatukkal összhangban, különösen a jogalkotás és a kollektív szerződések segítségével biztosítsák a Chartában foglalt alapvető szociális jogokat, valamint végrehajtsák a belső piac zavartalan működéséhez elengedhetetlen szociális intézkedéseket, amelyek a gazdasági és szociális kohéziós stratégia részét képezik.

A szövegezésben egyértelműen megfigyelhető az ILO egyezmények (és esetjog által kimunkált elvek), illetve az Európai Szociális Charta hatása. Látható, hogy itt is, akárcsak

³⁹³ A Közösségi Charta kialakulásáról, előzményeiről bővebben lásd Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziójának története. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000, 17–44, 19–25.

az eddig vizsgált dokumentumokban, a sztrájkhoz való joggal csak érdekvita esetén lehet élni. Az érdekvita kifejezés arra utal, hogy a sztrájk nem általában, tág értelemben vett alapvető szociális jogok, hanem specifikusan a munkavállalók érdekeinek védelmét szolgálja. A sztrájkhoz való jog, mint a kollektív akció egyik lehetséges fajtája jelenik meg. E jognak hármaskorlátot állít a Közösségi Charta: legáltalánosabbként a nemzeti jogot jelöli meg, másodikként a kollektív szerződéses békekötelmet, végezetül pedig speciális korlátok szabhatók a fegyveres erőkre, a rendőrségre és a közszolgálatban dolgozókra az Európai Közösség belső jogrendszerének megfelelően. Az ADR módszerekre vonatkozó szabályozás közvetlenül a kollektív akciók után jelenik meg. A Közösségi Charta itt is a nemzeti jog nagyobb mozgásterére utal („a nemzeti gyakorlattal összhangban”). Az alternatív módszerek három alapvető kategóriáját sorolja fel, a békéltetést, közvetítést és a döntőbíráskodást. Ezen eljárások kialakítását és igénybevételét tehát támogatni kell. A végrehajtásról rendelkező 27. cikkből is látható, hogy a Közösségi Charta által védett jogok biztosítása elsősorban a tagállamokra hárul (a „tagállamoknak fokozott a felelőssége”). E cikk újfent a nemzeti jogok sajátosságaira utal, s kiemeli a legiszlatorikus és a kontraktuális jogforrások szerepét.

Bár 1989. az előzményekhez képest valóban fordulópont volt, a Közösségi Charta mégsem hozta meg a várt áttörést. Az Európa Tanács Szociális Chartájához képest a szociális jogoknak szűkebb körét foglalta magába, s azt is kikényszerítő mechanizmus nélkül (a 27. cikk előírja a Bizottság jelentési kötelezettségét, de nem fűz hozzá szankciót). A Közösségi Charta rendelkezései ellenére a Bizottság és a Bíróság „agnosztikus hozzáállása” azt sugallja, hogy a kollektív munkajogi jogok zsákutcához értek – írja 2003-ban Jeff Kenner.³⁹⁴ A preambulumból kitűnik, hogy a dokumentum nem több, mint ünnepélyes politikai deklaráció.³⁹⁵ A Maastrichti Szerződés előkészítésekor felmerült, hogy a szerződés szövege utaljon a Közösségi Chartára, ez az elképzelés az angolok ellenállásán megbukott.³⁹⁶ Bár a közösségi szociálpolitika harmonizációja irányába nem történt elmozdulás, komoly erőfeszítést testesített meg a közös alapok kialakítására.³⁹⁷

³⁹⁴ Kenner, J. 2003, 147.

³⁹⁵ Lásd például Bercusson, Brian: *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 2006., vagy Jacobs főtanácsnok Albany ügyben kifejtett véleménye („a Charta jogi hatása korlátozott. Nem a közösség jogi aktusa, hanem ünnepélyes politikai deklaráció.”)

³⁹⁶ Gyulavári T. 2001, 26–28.

³⁹⁷ Teague, Paul – Grahl, John: *The European Community Social Charter and labour market regulation*. *Journal of Public Policy*, 1991/2, 207–232.

3.2. Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Egy, az alapvető jogokat katalógus-szerűen felsorakoztató dokumentum kialakításának igénye egyre erősebben jelentkezett, azonban megegyezés sokáig nem született. A dilemma az Unió által betöltött szereppel függ össze, nevezetesen azzal, hogy szükséges-e uniós hatáskörbe utalni az alapjogok védelmét, s ha igen, milyen mértékben.³⁹⁸ A Közösségi Charta elvetélt kísérlete után 11 évvel az Európai Tanács 2000. december 7-én, Nizzában kihirdetette az Európai Unió Alapvető Jogok Európai Chartáját (*Charter of Fundamental Rights of the European Union*, a továbbiakban: Alapjogi Charta).

A kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog címet viselő 28. cikk szerint „A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak, és kollektív szerződéseket kössenek, valamint, hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.”

A 28. cikk a hivatalos magyarázat szerint az Európai Szociális Charta 6. cikkén és a Közösségi Chartán alapul (12–14. pont). A kollektív fellépéshez való jogot az Emberi Jogok Európai Bírósága, az EJEE 11. cikke által lefektetett szakszervezeti jogok egyik elemeként ismerte el. A szabályozás újfent szabad kezét ad a tagállamoknak, (a sztrájkot is beleértve) a kollektív fellépés gyakorlásának módjaira és korlátaira, a nemzeti jogszabályok és gyakorlatok az irányadók. A magyarázat kitér a határokon átnyúló sztrájkra is, amikor a sztrájk egy speciális eseteként külön felsorolja. („beleértve a kollektív fellépés egyszerre több tagállamban való végrehajtásának kérdését is”).

Az Alapjogi Charta több szempontból úttörő dokumentum. Mindenekelőtt azért, mert egyetlen dokumentumban, a polgári-politikai jogokkal egy sorban a gazdasági és szociális jogok széles körét is listázza. Megfelel az Európa Tanács 1999. június 3-4-ei kölni csúcán kifejtett elvárásnak: összegző jelleggel, világosan, állampolgárok számára is érthetően fogalmazza meg az alapvető jogokat. Az Alapjogi Charta kifejezetten hivatkozik és épít az ECHR-re, ugyanakkor modernizálva annak garancia rendszerét.

Az Alapjogi Charta megítélése nem egyértelmű. Brian Bercusson mind a nemzeti, mind az uniós munkajog megújításának lehetséges eszközét látta benne.³⁹⁹ Alan Neal a

³⁹⁸ Gyulavári T. 2001, 40.

³⁹⁹ Bercusson, Brian: Episodes on the path towards the European social model: The EU Charter of Fundamental Rights and the Convention on the Future of Europe. In: Barnard, Catherine – Deakin, Simon –

tagállamok, intézmények, jogi és természetes személyek számára egyaránt referenciapontjaként szolgáló dokumentumnak nevezte.⁴⁰⁰ Joseph Weiler az Európai Alkotmány kapcsán kifejtette, hogy a jogok katalógusának írásba foglalása egyben azt is jelenti, hogy lemondunk arról, hogy a Bíróság a tagállamok jogrendszerait, mint „az emberi jogok védelmének organikus és élő laboratóriumát” az egyes esetek sajátosságához igazítva hasznosítsa.⁴⁰¹

A dokumentum kezdeményezője, az Európai Tanács a Szerződésbe foglalást szorgalmazta, mivel ez a megoldás biztosította volna leginkább az alapjogok védelmét.⁴⁰² Az Alapjogi Charta jogi státusza azonban sokáig függőben maradt. Az elutasított Alkotmány Szerződés beillesztette szövegébe (II. részként). Jogi kötőerővel bíró dokumentummá 2009-ben, a Liszaboni Szerződéssel vált (6.cikk). Bizonytalanságot fejez ki a hazai kommentár irodalom egyik legfrissebb darabja is. Horváth Zoltán és Ódor Bálint szerint bár a Charta nem képezi a szerződés integráns részét, elődleges jogforrásokhoz *hasonló* jogi kötőerővel bír (kiemelés hozzáadva).⁴⁰³ Végezetül pedig nem szabad megfeledkeznünk a Charta szignifikáns korlátjáról: maga a dokumentum teszi világossá, hogy nem hoz létre és nem is módosít hatásköröket és feladatokat (52. cikk).

3.4. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés

3.4.1. Az alapszabadságok

EUMSZ 45. cikk (az EK Sz. korábbi 39. cikke)

- (1) Az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását.
- (2) A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között, a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.

Morris, Gillian (eds): *The future of labour law. Liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford [etc.], Hart, 2004, 179–199. 179.

⁴⁰⁰ Neal, Alan C.: Industrial relations in Europe: assessing the regulatory challenge for labour law. In: Biagi, Marco (ed.): *Towards a European model of industrial relations?* The Hague, Kluwer, 2001. 109–126. 121.

⁴⁰¹ Weiler, Joseph: A constitution for Europe? Some hard choices. In: Weiler, Joseph – Begg, Iain – Peterson, John (eds): *Integration in an expanding European Union: reassessing the fundamentals*. Oxford, UK - Malden, MA, Blackwell Publ., 2003. 17–33, 29–30.

⁴⁰² Shelton, Dinah: Remedies and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union Charter of Fundamental Rights*. Oxford – Portland, Or., Hart Pub., 2004. 349–363. 350.

⁴⁰³ Horváth Z. – Ódor B. 2010, 109.

EUMSZ 56. cikk (az EK Sz. korábbi 49. cikke):

Az alábbiakban megállapított rendelkezéseknek megfelelően tilos az Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó minden korlátozás a tagállamok olyan állampolgárai tekintetében, akik nem abban a tagállamban letelepedettek, mint a szolgáltatást igénybe vevő személy. Az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében e fejezet rendelkezéseit kiterjesztheti harmadik országok olyan állampolgáira, akik szolgáltatásokat nyújtanak és az Unió területén letelepedettek.

Az uniós jog értelmezésénél kiemelkedő szerepet kap az alapszabadságokra vonatkozó szabályozás. A belső piac lényegét az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek szabad, akadálymentes áramlása adja a tagállamok között. E négy alapszabadságnak az Unió szempontjából fundamentális jelentősége, alapjog jellege van. Valamennyi alapvető szabadságra vonatkozó szerződési rendelkezésnek közvetlen hatálya van, azok közvetlenül megalapozzák az egyének jogait és kötelezettségeit.⁴⁰⁴ A probléma pontosan ebből a megállapításból származik. Hangsúlyozzuk: az alapszabadságokat még azokon a területeken is érvényre kell juttatni, ahol az Uniónak nincs, illetve limitált a kompetenciája.

3.4.2. Az alapjogok helye az uniós jogban

Az alapjogokra először az Amszterdami Szerződés utalt (6. cikk). Az Európai Bíróság több esetében rámutatott, hogy az EU jogrendje elismeri a tagállamok közös alkotmányos tradícióiból, illetve a nemzetközi szerződésekből származó alapvető jogokat. Az emberi jogok tiszteletben tartása az uniós jog általános elveinek egyike, azokat a Bíróság biztosítja.⁴⁰⁵ A jogvédelemnek a tagállamok közös alkotmányos hagyományáiból kell merítenie, s a védelmet az Unió szerkezetének és céljainak keretein belül, vagyis a közösségi érdekek szem előtt tartásával kell biztosítani.⁴⁰⁶ A szerződésnek a jogok minimumát, nem a maximumát kell garantálnia (*floor* nem *ceiling*).⁴⁰⁷

⁴⁰⁴ Birk, Rolf: Általános áttekintés. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001, 19–54, 32.

⁴⁰⁵ 29/69. sz Stauder v. Ulm.

⁴⁰⁶ C-4/73 Nold v Commission [1974]. J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities. para 13.

⁴⁰⁷ Kenner, J. 2003, 539.

Mindazonáltal, az alapvető jogok lényeges karaktere, hogy az uniós jogban csak korlátozott szerepet tudnak betölteni.⁴⁰⁸ Az EU emberi jogi tevékenysége számos kritika tárgya. Mit is jelent „a tagállamok közös alkotmányos tradíciói” megfogalmazás? Mint láttuk, egyes tagországok alkotmánya, így például a spanyol, az olasz vagy a francia magába foglalja a sztrájkhoz való jogot, míg másoké hallgat. Ugyanakkor azt is láttuk, hogy az alaptörvényi rendezésen kívül (illetve amellett) számos más megoldás létezik, így a sztrájkhoz való jogot szabályozhatja törvény, bírói gyakorlat is. Ugyancsak lehetőség van (kollektív szerződés, illetve egyéb sztrájkszabályzat keretei között megjelenő) önszabályozásra (lásd I. fejezet). A sztrájkhoz való jog közösségi alapjogi felfogása megkérdőjelezhető lenne azon az alapon, hogy nem minden tagállam Alkotmánya rendelkezik róla? Az alkotmányos védelem hiánya többféleképpen értelmezhető. Felfogható egyrészt akként, hogy csupán az alkotmányozás elkapkodottsága, vagy a módosítás nehézsége áll a háttérben, de úgy is, hogy a hallgatás szándékos, a tagállam vagy nem tekinti alapjognak, vagy egyáltalán nem ismeri el a sztrájkhoz való jogot.⁴⁰⁹ Egyet kell értsünk Anne Davies-szel, aki szerint a tagállamok többségének alkotmányos szabályozása elegendő.

Európai szinten a hangsúly tehát nem azon van, hogyan védjük meg az emberi jogokat az állami beavatkozástól, sokkal inkább arról van szó, hogyan érvényesülnek ezek egy szupranacionális szuverén hatalommal szemben.⁴¹⁰

Az emberi jogok a békével, szolidaritással, demokráciával és jogállamisággal egyetemben gyakran hangoztatott kifejezések az Európai Parlament előtt elhangzó beszédekben. Andrew Williams: EU emberi jogi politikák. Egy ironikus tanulmány (*EU human rights policies. A study in irony*) című provokatív művében igen kritikusan szemléli az Unió viszonyát az emberi jogokhoz. Meglátása szerint jelenleg az emberi jogok emblematikus erővel bírnak, „rendet teremtenek” Európában, illetve világszerte. E vonásukat használja fel a Közösség, amikor retorikájában előszeretettel hivatkozik rájuk, általuk legitimálva saját tevékenységét. Williams szerint a Közösség szimbolikus intézményekként tekint az emberi jogokra, ahelyett, hogy valódi értékükön kezelné azokat. A retorika és a tényleges lépések között számottevő a különbség, a Közösség ugyanis nem rendelkezik az emberi jogok felügyeletéhez szükséges kapacitással, illetve forrásokkal.

⁴⁰⁸ Davies, Anne: Should the EU have the power to set minimum standards for collective labour rights in the member states? In: Alston, Philip (ed.): *Labour rights as human rights*. New York, Oxford University Press, 2005, 177–213. 202.

⁴⁰⁹ Davies, A. 2005, 202.

⁴¹⁰ Walter, A. C. L. 2007, 2.

Egyfajta „híhetőségi deficit” (*credibility deficit*) alakul ki, melynek értelmében az uniós állampolgárok, illetve a nemzetközi közösség, rejtett érdekek után kutatva, szkeptikusan tekintenek az emberi jogi kezdeményezésekre.⁴¹¹

3.4.3. A sztrájkhoz való jog

Az EUMSZ 153. cikk (1) és (5) bekezdései (a korábbi EK SZ 137. cikke) szerint

(1) A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken: ...

(5) E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók.

Az (5) bekezdésben listázott munkabér, a koalíciók joga, a sztrájkjog illetve a kizáráshoz való jog mind olyan terület, mely a tagállamok munkajogában alapvető helyet foglal el. E cikk tehát négy nemzeti jogban fontos szerepet betöltő szabályozási területet kivon az uniós szabályozás köréből.

A kompetencia hiánya számos kérdést vet föl. Lammy Betten 1985-ben (tehát még a Közösségi Charta hatályba lépése előtt) a sztrájk közösségi szabályozásának szükségességét mérlegelve kifejti, hogy a kompetencia hiánya számos kérdést hagy megválaszolatlanul. A tagállamok eltérő szabályai miatt a más tagállamból behozott sztrájktörök alkalmazásának, vagy a nemzetközi szolidaritási sztrájk jogszerűségének megítélése nem egységes.⁴¹² A problémás területek köre azóta bővült, a *Laval* és *Viking* esetek fényében a sztrájk és az alapszabadságok ütközése jelenti a legnagyobb dilemmát. Figyelemre méltó Filip Dorssemont, Teun Jaspers és Aukje Van Hoek az európai határokon átnyúló kollektív akciók munkajogi, illetve nemzetközi magánjogi kihívásait taglaló műve. A szerzők a sztrájkhoz való jog elismerése mellett kardoskodnak. A sztrájkhoz való jog tiszteletben tartása olyan nemzetközi kötelezettség, melyet a nemzeti jog, illetve gyakorlat nem üresíthet ki.⁴¹³

⁴¹¹ Williams, Andrew: *EU human rights policies: a study in irony?* Oxford [etc.] Oxford Univ. Press, 2005, 193–197.

⁴¹² Betten, Lammy: *The right to strike in community law: The incorporation of fundamental rights in the legal order of the European Communities*. Amsterdam [etc.], North-Holland, 1985, 113–128.

⁴¹³ Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen - Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13)

3.5 A Szerződés és az Alapjogi Charta ütközése

Mivel a Szerződés 153 (5) szakasz explicite kivonja a közösségi kompetenciák köréből az egyesülési és a sztrájkhoz való jogot, amennyiben az Alapjogi Charta a szerződés része, e szakasz elkerülhetetlenül konfliktusba kerül a Charta 12. és 28. szakaszaival, melyek pontosan e jogokat rögzítik. Az Alapjogi Charta beillesztése a Szerződésbe tehát óhatatlanul felveti az EU illetve a Tagállamok közti kompetenciák megosztásnak kérdését.

Giovanni Orlandini helyesen mutat rá, hogy a sztrájkhoz való jog, mint a 28. cikk által garantált alapjog, meg kell feleljen a közösségi jog elveinek és szabadságainak, vagyis olyan korlátok közé szorul, melyek a nemzeti jogi szinten nem jelentkeznek.⁴¹⁴

Az Alapjogi Charta 52 és a 28. cikkei között feszülő ellentmondás és inkonzisztencia aláaknázza az átláthatóságot, és ezáltal megkérdőjelezi a Szerződés hatékonyságát.⁴¹⁵

Mint említettük, az Alapjogi Charta jelentősége az, hogy már meglévő emberi jogi normákat listáz, tesz láthatóvá. Fontos hangsúlyozni, hogy a Charta nem teremt jogalapot uniós jogi aktusok elfogadására, s nem hoz létre új hatáskört vagy feladatot sem az Unió számára. Ugyancsak lényeges, hogy csak az uniós jog alkalmazása, uniós jog tagállami végrehajtása esetén alkalmazható.⁴¹⁶ „E Charta, tiszteletben tartva az Unió hatásköreit és feladatait, valamint a szubszidiaritás elvét, újólaj megerősíti azokat a jogokat, amelyek különösen a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból és nemzetközi kötelezettségeiből, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményből, az Unió és az Európa Tanács által elfogadott szociális chartákból, valamint az Európai Unió Bíróságának és az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogából következnek.”

Az Alapjogi Chartával kapcsolatos egyik leglényegesebb dilemma, hogy annak az EU, illetve a tagállamok a címzettjei, így nem tudni, hogyan érvényesülnek rendelkezései a munkáltatók, munkavállalók, szakszervezetek viszonylatában. Lehet-e közvetlenül hivatkozni rá? Véleményünk szerint e kérdésre jelenleg nincs egyértelmű válasz.

⁴¹⁴ Orlandini, Giovanni: *Right to strike, transnational collective action and European law: Time to move on?* (European legal integration: the new Italian scholarship Jean Monnet working paper 08/07) New York, NY School of Law, 2007, 37.

⁴¹⁵ Kenner, J. 2003, 533–534.

⁴¹⁶ Horváth Z. – Ódor B. 2010, 109–110.

4. Az esetjog

Az Európai Bíróság (*European Court of Justice*) kapcsolódó esetjoga rendkívül komplex kérdéseket vet fel, melyek részletes tárgyalása túlmutat e dolgozat keretein. Itt a munkaharc versus alapszabadságok dilemmára fókuszálunk.

4. 1. Az Európai Bíróság szerepe

Az Európai Bíróság feladata a szerződések értelmezése, az uniós jog betartatása. A szervezet három funkciót tölt be: értékelés, impulzusadás, az uniformitás biztosítása.⁴¹⁷ A Bíróság gyakori jelzője az aktivista. Valóban, számos esetben alkalmazott kiterjesztő értelmezést, vezetett be új fogalmakat. Az aktivizmus azonban nem egyenletes (sem időben, sem ügýtípusok, illetve politikák tekintetében).⁴¹⁸ Míg a főtanácsnok általában az ügy által felvetett valamennyi jogi érvet felsorakoztatja, a Bíróság akkor „kötelezi el magát” egy jogi kérdésben, amennyiben az az adott ügy eldöntéséhez szükséges.⁴¹⁹ A Bíróság liberális, egyéni jogokra építő agendát követ, de nem ad egyértelmű útmutatót arra nézve, hogy milyen szabályozási kereteket hagy meg a tagállamok kezében.⁴²⁰ Kérdés persze, hol van a határ az aktivizmus és a „határsértés között”. Ha az Európai Bíróság konkrét felhatalmazás nélkül próbálkozna alapvető szociális jogok kidolgozásával, az legitimitási krízishez vezetne.⁴²¹

A Bíróság kétségkívül az uniós jog kulcsszereplője, nem szabad azonban figyelmen kívül hagynunk, hogy a tagállami és az uniós kompetencia megoszlását sokféle tényező alakítja, s ezek közül csak egy a Bíróság közösségi jogot és alapelveket interpretáló tevékenysége. Az egyensúlyt alakítja az uniós jogalkotás, a közösségi intézmények – legfőképp a Bizottság és a Tanács – által tett lépések. Végző soron pedig – s ez a Szerződés módosításaikor markánsan jelentkezik – maguk a tagállamok adnak (vagy sem) újabb és újabb kompetenciákat a Közösség kezébe. Ahogy Rolf Birk rámutat, az Európai Közösséget

⁴¹⁷ Basedow, Jürgen: The judge's role in European integration, the Court of Justice and its critics [című előadásán hangzott el] *The European Court of Justice and the autonomy of the member states*. Workshop, Firenze, EUI. 2009. április 20–21.

⁴¹⁸ Craig, P. P. – De Búrca, G. 2008, 73–75.

⁴¹⁹ Craig, P. P. – De Búrca, G. 2008, 72.

⁴²⁰ Reich, Norbert: How proportionate is the proportionality principle in the internal market case law of the ECJ [című előadásán hangzott el] *The European Court of Justice and the autonomy of the member states*. Workshop, Firenze, EUI. 2009. április 20–21.

⁴²¹ Weiss, M. 1996, 33–37.

a tagok alakítják. A Közösség fennállása, fejlődése és működése a szerződés urai, a tagállamok kezében van.⁴²²

4.2. Commission versus France

A híres-hírhedt ügyek sorát bővíti a Bizottság versus Franciaország eset.⁴²³ A kérdéses ügyben francia farmerek egy csoportja kampányt folytatott a más tagállamokból származó mezőgazdasági termények behozatala ellen. A farmerek fenyegetések és zárlat bevetésén túl vandál cselekményektől sem riadtak vissza, a határt átlépő, főleg spanyol kamionok áruit az útra borogatták, s élő láncot alkotva megakadályozták azok továbbhaladását. Éveken át nyújtottak be panaszokat a Bizottsághoz Franciaország ellen, amiért az nem tett lépéseket a külföldi áruk behozatala ellen szervezett akciók megfékezésére.⁴²⁴ A Bizottság érvelése szerint Franciaország nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy minden tőle telhető lépést megtegyen annak érdekében, hogy elhárítsa az áruk szabad áramlása elé emelt akadályokat. Az ítélet valamennyi zavart vagy bizonytalanságot okozó olyan gyakorlatot eltiltotta, mely a kereskedelem folyását gátolja. Az ítélet ilyen megfogalmazása olyan tág, hogy jóval túlmutat az esetben szereplő vandál akciók kizárásán. Olyan munkaharci eszközök bevetését tilthatja meg, melyek tagállami szinten jogszerűnek minősülnek, sőt, jogként vagy szabadságként alkotmányos védelmet is élveznek (lásd például az olasz jogot, ahol a sztrájkhoz való jog alkotmányos alapjog).⁴²⁵

Az eset után került elfogadásra a köznyelvben eper- vagy Monti rendeletként ismert dokumentum. Az áruknak a tagállamok közötti szabad mozgásával kapcsolatban a belső piac működéséről szóló 1998. december 7-i 2679/98/EK tanácsi rendelet 2. cikke kitér a sztrájkra is. „Ez a rendelet nem értelmezhető úgy, hogy az valamilyen módon befolyásolja a tagállamokban elismert alapvető jogok gyakorlását, beleértve a sztrájkjogot vagy a sztrájk szabadságát. Ezek a jogok magukban foglalhatják a tagállamokban fennálló konkrét munkakapcsolatok rendszerének keretébe tartozó más cselekmények megtételének jogát vagy szabadságát”.

⁴²² Birk, R. 2001, 22.

⁴²³ *Commission v France* Case C-265/95 [1997] ECR I-6959.

⁴²⁴ Szyszczak, E. 2000, 147–148.

⁴²⁵ Orlandini, G. 1999, 632.

4.3. Albany

Korai döntéseiben, így különösen 1999. szeptember 21-én az *Albany* esetben hozott ítéletében⁴²⁶ az Európai Bíróság kimondta, hogy a szociálpolitika kívül esik az Közösségi jog által szabályozott területen. A főtanácsnok Jacobs, az *Albany* esetben kifejtett véleménye karakterisztikusan a kollektív akció joga mellett tette le a voksot. „Álláspontom szerint, a kollektív akció joga, a foglalkozáshoz kapcsolódó érdek védelmében mindaddig, amíg az elengedhetetlen az egyesülési szabadság gyakorlásához, az uniós jog védelmét élvezzi.”⁴²⁷ Jacobs főtanácsnok az egyesülési jogból vezeti le a sztrájkhoz való jogot.⁴²⁸ Az *Albany* esettel, a nemzeti rendszereknek régóta szerves részét képező alapvető szociális jogok, illetve a kollektív alku, úgymond, újra formálódott az európai jogrendben. Az *Albany* eset nehézségét pontosan az adta, hogy az Európai Bíróság esetjog hiányában csak a tagállamok jogrendszeréhez fordulhatott segítségért. Az eset sajátossága az újfajta értelmezési módszer. Míg Jacobs főtanácsnok (aki szakmai életútját tekintve precedensekhez szokott) összehasonlító jogi szemszögből közelített, a Bíróság határozata indoklása ezzel szemben deduktív módszeren alapult, vagyis a Szerződésre alapozott.⁴²⁹

4.4. Viking⁴³⁰

A jogeset főszereplője a finn Viking Line kompállalat Tallin és Helsinki között működtetett Rosella nevű hajója. A hajó legénysége a *Finnish Seamen's Union* (FSU) tagjaiból állt, amely az ITF tagszervezete. 2003 októberében a Viking Line a veszteséges Rosellát Észtországban kívánta újralajstromoztatni, hogy olcsóbb észt legénységet foglalkoztathasson, és hogy versenyezhesen az ugyanezen az útvonalon közlekedő többi komppal. A legénység és az FSU természetesen ellenezte az újralajstromozást. Segítségért a Közlekedési Dolgozók Nemzetközi Szövetségéhez (*International Transport Workers' Federation*, ITF) fordultak, melynek egyik fő célja az olcsó lobogó (*flag of convenience*,

⁴²⁶ *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (Albany) Case C-67/96 [1999] ECR I-5751.

⁴²⁷ Jacobs főtanácsnok véleménye. 1999. Január 28. *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (Albany) Case C-67/96 [1999] ECR I-5751

⁴²⁸ Even, Jozef H.: *Transnational collective bargaining in Europe. A proposal for a European regulation on transnational collective bargaining*. [Den Haag], Boom Juridische Uitg., 2008. 316.

⁴²⁹ Kiiikeri, Markku: *Comparative legal reasoning and European law*. Dordrecht, Boston, Kluwer Academic Publishers, 2001, 222–223.

⁴³⁰ *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. VikingLine, Viking*, Case C-438/05, [2007] ECR I-10779.

FOC) elleni küzdelem. 2003 novemberében az FSU megkeresés alapján az ITF valamennyi tagját körlevélben felhívta, hogy ne kezdjenek tárgyalásokat a Vikinggel Line-nal, illetve figyelmeztetett, hogy a felkérés be nem tartása szankciókhoz, akár az ITF-ből való kizáráshoz vezethet. Az FSU sztrájkjal fenyegetőzött.

Mivel nem sikerült békés megegyezésre jutni, a Viking Line az ITF székhelye alapján angol bíróság elé vitte az ügyet. Kérelmezte, hogy az ITF-et kötelezzék a körlevél visszavonására, az FSU-t pedig arra, hogy a jövőben ne avatkozzon bele a Viking Line-nak a Rosella újralajstromozásával kapcsolatban fennálló szabad mozgáshoz való jogába. Az ítélet ellen az FSU és a ITF fellebbezett. A fellebbviteli bíróság előzetes döntéshozatal céljából az Európai Bírósághoz fordult, értelmezést kérve a Szerződésben foglalt letelepedési szabadság alkalmazásával kapcsolatban, illetve arról, hogy az FSU és a ITF fellépései a szabad mozgáshoz való jog korlátozását jelentik-e.

A Bíróság ítéletében elismerte, hogy a sztrájkjog a közösségi jog általános elveinek szerves részét képező alapvető jog, mely ugyanakor korlátozható, mivel a közösségi joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban részesül védelemben. Noha az alapvető jogok védelme olyan jogos érdeket képez, amely főszabály szerint igazolhatja az alapvető szabadságból fakadó kötelezettségek korlátozását, az ilyen jogok gyakorlása nem esik kívül a Szerződés rendelkezéseinek hatályán, és azt összhangba kell hozni az említett Szerződés által védett jogokra vonatkozó követelményekkel, valamint annak meg kell felelnie az arányosság elvének. Az FSU által kilátásba helyezett kollektív fellépés eredményeként a Viking Line számára kevésbé vonzó, sőt értelmetlen a szabad letelepedéshez való jogának a gyakorlása. Az akció a Rosella átlajstromozása miatt veszélyeztetett munkahelyek és munkakörülmények védelmére irányult. A Bíróságnak azt kellett eldönteni, hogy a veszély valóban fenállt-e, az eszköz alkalmas volt a cél elérésére, illetve, hogy nem lépte-e át a szükséges mértéket.

Poiaras Maduro álláspontja szerint a szociálpolitikával és alapvető jogokkal kapcsolatos közérdek bizonyos mértékben indokolttá teheti a szabad mozgás korlátozását, azonban az nem lépheti túl a szükséges mértéket. Bár a szociálpolitika a Szerződés egyik célja, az e területen hozott intézkedések nem esnek ki automatikusan a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések hatálya alól. A szabad mozgásra vonatkozó rendelkezéseket akkor is alkalmazni kell, amikor két nem állami szereplő közötti viszonyban a szóban forgó lépés valamely személyt – egy általa ésszerűen ki nem kerülhető akadály létesítésével – ténylegesen korlátozhat a szabad mozgáshoz való jog gyakorlásában. Az FSU és az ITF

összehangolt fellépésének gyakorlati hatása az, hogy a Viking Line szabad letelepedéshez való jogát az FSU jóváhagyásától teszi függővé.

Témánk szempontjából kiemelkedő Poiares Maduro álláspontja a kollektív fellépéshez való jog és a letelepedés szabadsága közötti egyensúly kérdésében. A szakszervezetek által kezdeményezett kollektív összehangolt fellépés általában jogszerű eszköz a tengerészek fizetésének és munkafeltételeinek védelmére. Az a kollektív fellépés azonban, amely a munkaerő-piac felosztásával, valamint a tengerészek egyes tagállamokból történő felvételének – más tagállamokból származó tengerészek állásának védelme érdekében történő – megakadályozásával jár, a közös piac alapjául szolgáló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének lényegét érinti.

A kollektív fellépéssel kapcsolatban Poiares Maduro rámutatott, hogy a közösségi jog nem zárja ki, hogy a szakszervezetek kollektíven fellépjenek a más tagállamba áttelepülni kívánó vállalat munkavállalóinak védelme érdekében, korlátozva a vállalat letelepedési szabadságát, de nem akadályozhatják meg abban, hogy áthelyezését követően egy másik tagállamban jogszerűen szolgáltatást nyújtson. A Közösségben dolgozó tengerészek munkakörülményeinek javítása érdekében lehetőség van kollektív fellépésre, de ennek vannak határai. Könnyen vissza lehet élni annak előírásával, hogy valamennyi nemzeti szakszervezet köteles támogatni egy társszervezet kollektív fellépését. Egy ilyen politika alkalmas arra, hogy egyes nemzeti szakszervezetek kollektív alkuerejét más szakszervezetek érdekeinek kárára védje, és hogy a szabad mozgásra vonatkozó szabályok megsértésével megossza a munkaerőpiacot.

4.5. Laval⁴³¹

A Laval nevű lett építési vállalkozás egy svédországi városba, Vaxholmba küldte ki munkavállalóit, hogy ott felújítsanak egy iskolát. A Svéd Építőipari Munkások Szakszervezete (*Svenska Byggnadsarbetarförbundet*, a továbbiakban: *Byggnads*) tárgyalásokat kezdeményezett a kiküldött munkavállalók bérének meghatározásáról, és rá akarta beszélni a Lavalt, hogy csatlakozzon a (magasabb béreket garantáló) svéd építőipari kollektív szerződéshez. Mivel nem sikerült megállapodni, a svéd szakszervezetek drasztikus eszközökhöz folyamodtak. A Byggnads 2004-ben blokádot hirdetett a Laval ellen, melyet a Svéd Elektrotechnikusok Szakszervezete (*Svenska Elektrikerförbundet*, a továbbiakban:

⁴³¹ *Laval v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, Laval, Case C-341/05 [2007] ECR I-11767.

Elektrikerna) támogatott. Az akciók ellehetetlenítették az építkezés folytatását, végül a Laval csődbe ment.

Az esetben a szociális dömping ellen védekező svéd szakszervezetek kollektív fellépése csapott össze a szolgáltatásnyújtás szabadságával. Az előzetes döntéshozatali eljárás keretében eljáró Európai Bíróság 2007. december 18-i ítélete nagy port kavart. A Bíróság szerint a kollektív fellépés által okozott hátrányos megkülönböztetés nem volt indokolható. „Jóllehet a kollektív fellépéshez való jogot eszerint a közösségi jog általános elveinek szerves részét képező alapvető jogként kell elismerni, amelynek betartását a Bíróság biztosítja, mindazonáltal e jog gyakorlása bizonyos korlátozások alá eshet. Mint azt ugyanis az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke megerősíti, ez a jog az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban részesül védelemben... a kollektív fellépéshez való jog alapvető jellege nem minősül olyan természetűnek, amely a más tagállamban letelepedett, határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében munkavállalókat kiküldő vállalkozással szemben folytatott ilyen fellépést kivonná a közösségi jog hatálya alól ... Ezért meg kell vizsgálni, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának minősül-e az a tény, hogy valamely tagállam szakszervezetei a fent említett feltételek mellett kollektív fellépést folytathatnak, és ha igen, ez a korlátozás igazolható-e.” (kiemelés hozzáadva).

Az eset kapcsán számos elemző írás született, érthetően a svéd szakszervezetek és szakértők voltak leginkább felháborodva. A szakszervezetek szerint a *Byggnads* a hatályos svéd jogot követve járt el. Az ítélet ellehetetlenítette a Svédországban működő külföldi cégek elleni kollektív fellépést, ezzel védtelenné tette az országot a szociális dömpinggel szemben. Végeredményben maga a svéd munkaerőpiaci modell került prés alá.⁴³² Az „autonóm kollektív szerződésekre épülő modell” értelmében, törvényi minimálbér és általánosan alkalmazandó kollektív szerződések híján, a szakszervezetekre bízta a bérek és munkakörülmények védelmét.⁴³³ Christian Joerges professzor, a Paolo Mengozzi főtanácsnok véleményében és a Bíróság ítéletében megnyilvánuló szemléletet egyenesen „ortodox szupranacionalizmusnak” nevezi. Véleménye szerint az Európai Bíróság nem alkotmánybíróság, arra pedig a legkevésbé sem jogosult, hogy a sokféle európai szociális

⁴³² Kullander, Mats – Henriksson, Johannes: Trade unions ordered to pay damages in Laval case. *EIRO*Online, 2010/1, Elérhető: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/se1001019i.htm> (Letöltve: 2010-11-19) ; Bruun, Niklas: The Vaxholm Case and its "solidarity lessons" from a Swedish and European perspective. In Magnusson, Lars (ed.): *European solidarities. Tensions and contentions of a concept*. Bruxelles [etc.], PIE Lang, 2007. 121–134. Eklundf, Ronnie: A Swedish perspective on Laval. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2007/4, 551–572.

⁴³³ Bruun, N, 2007, 123.

modellt egy Hayek koncepciójára épülő egységes *Rechtsstaat*ra cserélje fel.⁴³⁴ Hős Nikolett az arányosság elvének helytelen alkalmazására hívja fel a figyelmet.⁴³⁵ A polgárjogász Norbert Reich szerint az uniós jog arra kellene szorítkozzon, hogy megszabja a sztrájkjog külső határait. Az arányosság elve a tagállami, nem pedig a magán (akár kollektív) lépések kontrolljára, szabályozására lett kidolgozva. A tagállamok gyakorlatát nem lehet légüres térben vizsgálni, a Bíróság arányosságtesztjén „megbukó” eszközök összetett politikai koncepció részét képezik, mely középpontjában a közérdek áll.⁴³⁶

Az ítélet hatása a svéd jogalkotásra és az alapügyre: 2007-ben, a *Laval* ítéletet követően új jogszabályt alkottak, mely megtiltotta a kollektív fellépést, illetve a kollektív alkut a külföldi kiküldött munkavállalók jogai érdekében. 2009-ben, amikor a kormány értelmezte a kiküldetési irányelvet, már nem követelték meg, hogy a Svédországban működő külföldi cégeknek legyen jogi képviselője, akikhez a szakszervezetek kollektív alku tárgyában fordulhatnak.⁴³⁷ Az Európai Bíróság döntése alapján 2009. december 2-án a svéd munkaügyi bíróság (*Arbetsdomstolen*) 2,5 millió SEK (hőzavetőlegesen 250,000 EUR) kártérítés megfizetésére kötelező határozatot hozott (*Byggnads - Elektrikerna* kétharmad/egyharmad arányban). Az ítélet annál is inkább meglepő, mivel ugyanez a bíróság mondta ki öt évvel korábban közbenső ítéletében, hogy a munkaharci eszköz a svéd jog szerint jogszerűnek minősül.⁴³⁸

Az Európai Bíróság *Viking* és *Laval* esetekben hozott döntései heves vitákat váltottak ki az elemzők körében. Kiss György rámutat, hogy az esetek túlmennek a klasszikus „gazdasági versus szociális jogok” dilemmán. A kollektív fellépés (sztrájk), mint egyetemes, általánosan elismert alapjog az alapszabadságokba, a Közösség elismert és védett alappilléreibe ütközik. Véleménye szerint az így keletkező, az alapjogok kollíziójával összefüggő elbizonytalanodás a modern munkajog egyik legnagyobb kihívása.⁴³⁹ „A kollektív fellépés joga, jelesül a nyomásgyakorlás, illetve a sztrájk joga,

⁴³⁴ Joerges, Christian: *Democracy and European Integration: A legacy of tensions, a re-conceptualisation and recent true conflicts*. Firenze, European University Institute, 2007. (EUI working papers, Law 2007/25) 26-28.

⁴³⁵ Hős Nikolett: The principle of proportionality in *Viking* and *Laval*: an appropriate standard of judicial review. *European Labour Law Journal* 2010/2, 236–253. 248–253.

⁴³⁶ Elhangzott: The European Court of Justice and the autonomy of the member states. Workshop, Firenze, EUI. 2009. április 20–21. Norbert Reich: *How proportionate is the proportionality principle in the internal market case law of the ECJ* című előadása keretében.

⁴³⁷ ITUC 2010, Sweden. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Sweden-+.html?lang=en> (Letöltve: 2010–10–25)

⁴³⁸ Nyström, Birgitta: Final decision in the *Laval* case. *European Labour Law Journal* 2010/2, 276-279.; Hős Nikolett: A svéd munkaügyi bíróság *Laval* ügyben hozott döntése a szakszervezetek kártérítési felelősségével kapcsolatban. *PMJK* 2010/1, 94–104.

⁴³⁹ Kiss György: A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének alapjoga. *PMJK* 2008/2, 53–77. 76–77.

minden bizonytalansága ellenére egyetemes, általánosan elismert alapjog. Ameddig az a szintén hasonló szintű gazdasági jogokkal ütközött, különböző tesztek alkalmazásával fel lehetett oldani a konfliktust. Ebben az esetben azonban „egy, a Közösség által meghatározott és elismert alapszabadság, a Közösség egyik meghatározó pillére ütközik a kollektív fellépés jogával, amely nem csupán a gazdasági és szociális alapjogok kollíziójával ábrázolható, hanem ennél jóval összetettebb problémákat rejt magában.”⁴⁴⁰

Sok kommentátor szemében a fenti ítéletek egyenesen a szakszervezeti mozgalom alkonyát jelentik. Beszédese például Brian Bercusson értekezésének címe: „A szakszervezeti mozgalom és az Európai Unió: végítélet”⁴⁴¹ A Laval esetben a szolgáltatások, a Viking Line-nál a letelepedés szabadsága bizonyult erősebbnek a kollektív fellépéshez való jognál. Ahogy Barnard kritikusan rámutat: a 43. és 49. cikkek értelmezése a *Laval* és *Viking* esetekben egyértelművé teszi, hogy hiába a Bíróság sztrájkjog párti retorikája, a négy alapszabadsággal szemben a jogszerű munkaharcnak igen kevés mozgástere marad. Bár a Bíróság mind a *Viking*, mind a *Laval* esetben az alapszabadságok és a szociálpolitika közti, arányossági elven alapuló egyensúlyozást hangsúlyozza, valójában nem beszélhetünk valódi egyensúlyról, az alapszabadságok láthatóan előnyt élveznek. Önmagában az a tény, hogy a kollektív megmozdulás korlátozásnak, s így az uniós jog megsértésének minősül, a szociális érdekeket automatikusan a gazdasági mögé sorolja.⁴⁴²

Az éremnek, mint mindig, ez esetben is két oldala van. Norbert Reich megjegyzi, hogy a *Viking* és a *Laval* eset az ECJ látszólagos kompetencia túllépésének, túlbuzgóságának, a tagállami szociális modellek sárba tiprásának szinonímájává vált. Tudomásul kell azonban venni, hogy eltűntek a tagállamok számára fenntartott területek.⁴⁴³ A közös fellépésnek természetesen az az ára, hogy az egyének feláldozzák az autonómiájuk egy részét a közös érdekérvényesítés által nyújtott előnyök – így többek között a nagyobb hatékonyság, összeadódó szakértelem – érdekében.⁴⁴⁴ Újra hangsúlyozzuk, az Európai Bíróság nem alapjogvédelmi bíróság. Az alapszabadságokat,

⁴⁴⁰ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Bt., 2010, 453.

⁴⁴¹ Bercusson, Brian: The trade union movement and the European Union: Judgment Day. *European Law Journal* 2007/13, 279–308.

⁴⁴² Barnard, Catherine: Employment rights, free movement under the EC Treaty and the Services Directive. In: Rönmar, Mia (ed.): *EU industrial relations v. national industrial relations*. Austin [etc.], Wolters Kluwer, 2008, 137–168.

⁴⁴³ Reich, Norbert: Free movement v social rights in an enlarged union. The Laval and Viking cases before the European Court of Justice. *German Law Journal* 2007/9, (Iss. 2.) <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=891>

⁴⁴⁴ Elhangzott: The European Court of Justice and the autonomy of the member states. Workshop Firenze, EUI. 2009. április 20–21. Craig, Paul: *The institutional balance between EU competence and member state autonomy* című előadásán.

mint a Szerződés fundamentumát, védelmeznie kell, a sztrájk szabályozása azonban nem tartozik hatáskörébe.

5. A nemzetközi és az uniós sztrájkfelfogás ütközése

A nemzetközi jogi és az uniós szabályozás több szálon összekapcsolódik. A nemzetközi szerződések „ihletet adó” forrásai az alapvető jogok közösségi szabályozásának.⁴⁴⁵ Az Európai Bíróság hivatkozik az ILO gyakorlatára, az ECHR-re, az Emberi Jogi Bíróság eseteire és az Európai Szociális Chartára.⁴⁴⁶ A nemzetközi és uniós jog együttélése azonban korántsem problémamentes.

5.1. BALPA

A BALPA-ügyként emlegetett konkrét esetben a Brit Légitársaság (*British Airlines*) költségeit csökkentendő 2008-ban úgy döntött, hogy más uniós tagállamokban leányvállalatot hoz létre. A Brit Pilóták Szövetsége (*British Air Line Pilots' Association*, a továbbiakban BALPA), felmérve e döntés várható negatív következményeit a pilóták munkafeltételeire és bérkilátásaira, tárgyalásokat kezdeményezett a munkáltatóval. A Brit Légitársaság nem bizonyult kompromisszumkésznek, így az előírt tárgyalási lehetőségek kimerítése, és az ACAS, az angol közvetítői és döntőbírói szolgálat eredménytelen közvetítési kísérletei után a BALPA a sztrájk mellett döntött. Az angol gyakorlat egyik sajátossága, hogy sztrájk előtt szavazást ír elő. A British Airlines megelőző céllal közbenső ítéletet (*preventive injunction*) kért, arra hivatkozva, hogy az akció az Európai Bíróság esetei fényében jogellenesnek minősülne.⁴⁴⁷ Amennyiben a szakszervezet mégis sztrájk mellett dönt, úgy a Szerződés 43. szakaszára hivatkozva felső határ nélkül kártérítést helyezett kilátásba (napi 100 millió £-ra becsülve a munkabeszüntetés által okozott károkat). A BALPA végül elállt a sztrájktól, ugyanakkor panaszt tett az ILO Szakértői Bizottsága előtt.

⁴⁴⁵ Komanovics Adrienne Az uniós polgárok jogállása. In: Karoliny E. et al. 2009, 181–212, 185.

⁴⁴⁶ Pl. C-149/77 Defrenne III [1978] ECR 1365.

⁴⁴⁷ A harmadik fél beavatkozásának ezt a lehetőségét az Európa Tanács is vizsgálta, amennyiben a 2010-es felülvizsgálati ciklusban felszólította az Egyesült Királyságot, hogy szolgáltatson információt a szabályozásról, hogy meg lehessen ítélni, az mennyiben korlátozza a sztrájkhoz való jogot. Conclusions XIX–3 (2010) (United Kingdom) 14.

Az esetet 2010 júniusában a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 99. ülészakán tárgyalták.⁴⁴⁸ A Szakértői Bizottság hangsúlyozta, hogy nem tiszte az Európai Bíróság döntéseinek helyességét megítélni, azt viszont kötelessége megvizsgálni, vajon e döntések hatása a nemzeti jogra nem fosztja-e meg a munkavállalókat a 87. sz. egyezmény alapján biztosított egyesülési szabadság gyakorlásától. Az Egyesült Királyság a *Viking* és *Laval* ügyben hozott döntéseket szem előtt tartva járt el, de ezáltal megszegte az ILO normákat. A Szakértői Bizottság utalt korábbi gyakorlatára, illetve arra, hogy soha nem állított fel olyan korlátot a sztrájkjog gyakorlása elé, hogy az arányban kell álljon a letelepedési és szolgáltatásnyújtási szabadsággal. Csupán annyit mondott, hogy bizonyos esetekben az elégséges vagy minimumszolgáltatás nyújtása megfontolandó a visszafordíthatatlan, vagy harmadik személynek okozott aránytalan kár elkerülése érdekében, s ha a feleknek nem sikerül megállapodniuk, független szervet kell igénybe venni.⁴⁴⁹ A kilátásba helyezett hatalmas kártérítés, mely csődbe juttathatja a szakszervezetet, a *Viking* és *Laval* esetek fényében olyan helyzetet teremt, melyben az egyezmény által biztosított jogok nem gyakorolhatók. A munkáltató közbenső döntésre irányuló kérelme és az ezzel járó hosszas késedelem értelmetlenné tette volna az akciót. A Szakértői Bizottság véleménye szerint az Európai Bíróság eseteiben kifejtettek, az egyezménybe ütköző módon, jelentősen korlátozhatják a sztrájkhoz való jogot.

5.2. Strasbourg vagy Luxembourg?

Az Európai Unió ECHR-hez való csatlakozásának legfontosabb következménye, hogy az alapvető jogok Unión belüli tiszteletben tartását az Európa Tanács keretében megvalósuló ellenőrzésen keresztül a strasbourgi Bíróság felügyelné.⁴⁵⁰ Ez szükségképpen felveti a kompetenciák összeütközését, nevezetesen azt a kérdést, hogy adott ügyben melyik bíróság járjon el. A zavartalan együttműködés érdekében a tagállamok közös nyilatkozatot csatoltak a 6. cikk (2) bekezdéshez, mely kimondja, hogy az Unió csatlakozásának az uniós jog sajátosságainak megőrzése mellett kell megvalósulni, s a strasbourgi és luxembourgi bíróságok közötti párbeszédet a csatlakozás után meg kell erősíteni.

⁴⁴⁸ *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Third item on the agenda: Information and reports on the application of conventions and recommendations. Report III (Part 1A.)* Geneva, 2010, ILO (International Labour Conference, 99th Session, 2010).

⁴⁴⁹ 1994 General survey on freedom of association and collective bargaining, paragraph 160.

⁴⁵⁰ Horváth Z. – Ódor B. 2010, 197.

6. A sztrájk alternatívái, az ADR technikák használata

Az Unió politikája inkább a kollektív alku elősegítésére és a konfliktus elkerülésére, mintsem a már kialakult konfliktus megoldásának szabályozására koncentrált. Az Unió a vitafeloldó módszer közül egyiket sem propagálja jobban a másikinál. Figyelemre méltó, hogy nincs a 2008/52/EK irányelvhez hasonló, kifejezetten munkaügyi mediációra vonatkozó szabályozás.⁴⁵¹ Bár nem találunk kidolgozott és egységes szabályozást, egyértelmű törekvések figyelhetőek meg a közös alapok kidolgozására.

A munkaügyi viták feloldásának három fő csatornáját különböztetjük meg: (1) ipari kapcsolatok, (2) adminisztratív út és (3) az igazságszolgáltatás. Az egyes csatornák közötti választás sok mindentől függ. Többek között természetesen befolyásoló tényező, hogy jog- vagy érdekvitáról van-e szó. Az igazságszolgáltatási csatorna jól fejlett, gondoljunk csak az Európai Bíróság terjedelmes munkajogi vonatkozású esetjogára. Az adminisztratív csatorna kevésbé kidolgozott, amit jól illusztrál az európai munkajogi arbitrációs rendszer hiánya. Kétségtelen, hogy a legnagyobb figyelmet a munkaügyi kapcsolatok csatornája kapja, melynek a szociális partnerek a főszereplői. E csatorna a párbeszédet és a tárgyalást, illetve a munkavállalói participációt tekinti a problémák és a viták fő megoldási eszközének. Mindez azonban nem jelenti, hogy egyedüli, uniformizált munkaügyi kapcsolatok modell kialakítása lenne a hosszú távú cél.⁴⁵²

Itt utalunk egy holland szakértők által koordinált európai szintű kutatás eredményeire, mely a kollektív viták feloldásának módszereit vizsgálta, kérdőívet küldve ki egyes európai országok szakértőinek, többek között gyakorló mediátoroknak, arbitrátoroknak.⁴⁵³ A tanulmány meglátása figyelemre méltó. A sikeres kollektív alkufolyamat három pilléren nyugszik: Először is a kollektív tárgyalásnál jelenlévő felek mindegyike erős és megbízható kell legyen. Ahol a szakszervezeti szervezettség alacsony, általában magasak a sztrájk ráták. Másodsorban üzemi szinten a folyamatos dialógus szintén nagyban hozzájárul a harmonikus kapcsolatokhoz, elősegíti, hogy a felek megállapodjanak, egyidejűleg megelőzi a konfliktus eskalálódását. Végül, de nem utolsó sorban, a hatékony

⁴⁵¹ A polgári és kereskedelmi ügyekben végzett közvetítés egyes szempontjairól szóló, 2008. május 21-i 2008/52/EK irányelv. Directive on Mediation in Civil and Commercial Matters.

⁴⁵² Hendrickx, Frank: Labour dispute resolution and settlement in EU perspective. In: Brenninkmeijer, Alex F. M. et al. (eds): *Effective resolution of collective labour disputes*. Groningen, Europe Law Publishing, 2006, 33–54. 36–37.

⁴⁵³ Lásd az összefoglaló tanulmányt Brenninkmeijer, Alex F. M. et al. (eds.): *Effective resolution of collective labour disputes*. Groningen [etc.], Europa Law Publ., 2006.

konfliktusfeloldó módszerek megléte szintén döntő. A kollektív érdekkonfliktus esetén a békéltetés és a mediáció a vitafeloldás preferált módja.⁴⁵⁴

7. Részkövetkeztetések, az uniós szabályozás megítélése

Az EU szabályozása sok tekintetében eltér az ILO-étól és Európa Tanácsétól. Míg ez utóbbiak elsőrendű feladata az emberi jogok védelme, az EU-ról ez korántsem mondható el. A különbségek nem pusztán a kormányzás eltérő szintjéből (globális, illetve regionális) erednek, ugyancsak meghatározó, hogy az egyes intézmények más történelmi körülmények között és más célokkal jöttek létre. Ennek megfelelően szignifikáns különbségek jelennek meg a normaalkotásban, a normák által nyújtott védelemben, valamint a végrehajtást ellenőrző mechanizmus tekintetében, illetve a gazdasági és szociális jogok közti prioritási sorrend felállításában.

Az uniós sztrájkszabályozás leginkább szembeötlő jellemvonása a közösségi kompetencia hiánya. Ez az európai munkajog sajátosságait figyelembe véve nem meglepő, mindazonáltal nem lehet nem észrevenni, hogy a XXI. század tendenciái egyre sürgetőbben vetik fel a szabályozás igényét. A globalizáció katalizátorként szolgál a több tagállamot érintő kollektív megmozdulások számára, melyek közül csak egy a határokon átnyúló demonstráció kategóriája. Amennyiben a sztrájkjog az Unió által elismert alapjog, ez egyben azt is jelenti, hogy nem lehet sztrájk törököt behozni más tagállamból, vagy a sztrájkkal érintett munkáltató termelését más tagállamba áthelyezni. A nemzeti eszköztár önmagában elégtelen a felmerülő problémák kezelésére.

A sztrájkszabályok teljes nemzeti meghatározottsága azonban látszólagos. Az esetjogból egy alapjogként elismert, ugyanakkor alapszabadságoknak alárendelt uniós sztrájkjog-felfogás rajzolódik ki. Bár a sztrájkjog szabályozása kizárólagos tagállami hatáskörbe tartozik, az uniós jog elsőbbségének értelmében a tagállam nem követhet, illetve túrhet el az uniós joggal ellentétes gyakorlatot. A tárgyalt esetek nagy tanulsága, hogy eltűntek az addig érinthetetlennek hitt szabályozási területek. A sztrájkjog sem élvez immunitást, ha annak gyakorlása alapszabadságokat érint, ezeket ugyanis még ott is érvényre kell juttatni, ahol a Közösségnek nincs kompetenciája.

⁴⁵⁴ Brenninkmeijer, A. F. M. 2006, 29.

A munkáltatók - munkavállalók (viszonylagos) gazdasági erőegyensúlya feltétele az EU gazdaságának. Míg tagállami szinten a felek ilyen egyensúlya biztosított (a szakszervezetek kollektív akciói, illetve egyéb munkavállalói szervezetek által), uniós szinten az egyensúly hiányzik, illetve a vállalkozások szabad mozgása által a munkáltatói oldal javára billen. Az erő-egyensúlytalanságot tovább élezi a jelen gazdasági válság és az azzal járó munkanélküliség.

Jelentős dilemmát vet fel az Európai Unió feléledő aktivitása. A BALPA esetben nyíltan kimondódott, hogy az Európai Bíróság *Laval* és *Viking* esetekben hozott döntései összeegyeztethetetlenek az ILO standardokkal. Az Emberi Jogok Európai Bírósága által a *Demir and Baykara* esetben kifejezett szakszervezeti jogok ütközése az ECJ szakszervezeti felelősség koncepciójával szintén nyilvánvaló.⁴⁵⁵ A nemzetközi – európai és uniós sztrájkfelfogás közötti eltérés azt eredményezi, hogy amikor adott sztrájk jogszerűségéről kell dönten, a tagországok ellentétes instrukciókat kapnak. Míg az ILO és az Európa Tanács részéről az üzenet a sztrájk, mint alapjog védelméről szól, az Európai Bíróság alapszabadságokat piederstálra helyező döntései óvatosságra intenek. Hogy melyik felfogás kerül ki győztesen? Az egyik oldalon egy rendkívül kidolgozott, aprólékos szabályozás áll, melyhez azonban nem társul megfelelő szankciórendszer, a másik oldalon látszólagos kompetenciahiány és hatékony szankciórendszer. Aggályos, hogy legalábbis a transznacionális elemeket tartalmazó, más néven határokon átnyúló sztrájk esetében, a nemzetközi szabályozást felülírhatja az uniós jog.

Természetesen nem feledkezhetünk meg arról, hogy az Európai Bíróság a Szerződés rendelkezései által kötve van, s arról sem, hogy nem alapjogvédelmi bíróság. Az alapszabadságokat védelmeznie kell, míg a sztrájk szabályozása nem tartozik hatáskörébe. Az Európai Bíróság egyre gyakrabban hivatkozása az emberi jogokra inkább csak mennyiségi, mintsem minőségi változás. A Bíróság arra is rávilágít, hogy az emberi jogi garanciarendszer nem légüres térben értelmezendő, az az uniós jog más elemeivel együttesen kell érvényre jusson. Ha ez utóbbiaktól elkülönítve alkalmazná az ECHR-ben foglaltakat, már “határsértést” követne el, amennyiben az Emberi Jogok Bírósága hatáskörét venné át.⁴⁵⁶ A most jelzett belső korlátok elismerése mellett mindazonáltal szeretnénk hangsúlyozni, hogy a sztrájkjog keretek közé szorítása valójában a kollektív

⁴⁵⁵ Ewing, K. D. – Hendy, J. 2010.

⁴⁵⁶ Bronitt, Simon: *Principles of European Community law: commentary and materials*. Melbourne, Law Book Company, 1995, 172.

alku lehetőségét szűkíti le.⁴⁵⁷ A szabad kollektív alku pedig nem csupán a nemzeti és nemzetközi munkajog, hanem az uniós szociálpolitikának is alapköve. Sarkosan fogalmazva, a sztrájkjog korlátozásával az Európai Bíróság nem csak az ILO-val kerül szembe, hanem az Unió (vagyis tulajdonképpen saját) szociális modelljével. A tagállamok közös szociális értékeit, elveit és hagyományait magába foglaló Európai Szociális Modell ugyanis a gazdasági fejlődéssel egyenértékűnek kezeli a szociális fejlődést. A modell lényeges eleme többek között a szolidaritás, valamint az alapvető jogok, így a szervezkedési jog és a sztrájkjog védelme.⁴⁵⁸

⁴⁵⁷ Schlachter, Monika: Posting of workers in the EU. *PMJK* 2010/1, 87–94. 93.

⁴⁵⁸ European Commission (publ.): *White paper, European social policy: a way forward for the Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the EC, 1994; European Council: *Presidency Conclusions*. Nice, European Council Meeting, 2000, Annex 1, European Social Agenda. Lásd még többek között Vaughan-Whitehead, Daniel: *EU enlargement versus social Europe? The uncertain future of the European social model*. Cheltenham, Edward Elgar, 2003; Szyszczak, E. 2000, 164–170; Gyulavári Tamás – Krémer Balázs: Európai szociális modell? *Esély*, 2004/3, 3–25. 4.; De Búrca, Gráinne: Towards European welfare? In: De Búrca, Gráinne (ed.): *EU law and the welfare state. In search of solidarity*. Oxford [etc.], Oxford University Press, 2005, 1–9.

V. A sztrájkhoz való jog Magyarországon

Az V. részben a sztrájkhoz való jog tartalmát vizsgáljuk Magyarországon. A sztrájkjog hazai történetének bemutatása után statisztikai kitekintést teszünk, a jogforrási rendszert részletezzük, majd az egyes alternatív vitafeloldó módszereket térképezzük fel. Végül a szabályozás hatásáról szólunk. A sztrájkjogi intézmények vizsgálata kapcsán tárgyaljuk a bírói gyakorlatot, illetve a munkahelyi, ágazati szinten megjelenő kollektív szerződésbe foglalt szabályozást. Az egyes jogintézmények kapcsán összevetjük a hazai megoldást más országokéival, így kutatva esetleges hasznosítható gyakorlat után. A tételes bel és külföldi (főként angol, német, francia, olasz, illetve esetenként egyéb európai vagy amerikai) szabályozáson és gyakorlaton túl utalunk a vonatkozó jogirodalom (jogdogmatika) megállapításaira.

1. A sztrájkjog evolúciója Magyarországon

A sztrájk története hazánkban a világ többi demokratikus országáéhoz hasonlóan alakult. Hosszú út vezetett a büntetőjogilag üldözött szervezkedésektől a sztrájk alapjogként történő felfogásáig, míg az egyéni szerződésszegésből kollektív fellépéshez való jog lett.

1.1. A sztrájk, mint büntetőjogilag üldözött szövetkezés

A hazai jog a XIX. század végéig tiltotta a kollektív fellépéseket, a munkások protestálása arra szorítkozott, hogy közösen megállapodtak, nem írják alá a szerződést, annak megkötését követő összebeszéléseket azonban már büntette a jog.⁴⁵⁹ A sztrájkot mind a büntető törvénykönyv, mind speciális törvények tiltották, a sztrájkolók ellen katonaságot, csendőrséget és rendőrséget vettek igénybe.⁴⁶⁰ Mindazonáltal, a tilalom ellenére a gyakorlatban sűrűn előfordultak munkabeszüntetések.⁴⁶¹

⁴⁵⁹ Baumgarten N. 1916, 68.

⁴⁶⁰ Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig, 1840-1918.* Budapest, Akadémiai K., 1974, 228–229.

⁴⁶¹ Példaként említhető az 1667-es úrvölgyi bányászsztrájk, melynek résztvevői maguk közül sztrájkörséget állítottak, „aki bemegy, azt a tárna előtt széttépik” felkiáltással”. Péch Antal: *Alsó-Magyarország bányaművelésének története.* III. 1650–1750. B 1967, 641. Idézi: Tárkány-Szücs E. 2003, 642.

Az 1840. évi gyári-kereskedelmi magyar törvényekből a sztrájk szabályozása még kimaradt, az 1851. évi Ideiglenes Ipari és Kereskedelmi Utasításban azonban már találunk koalíciót tilalmazó rendelkezést. Az ideiglenes utasítás 141. §-a elsősorban céhviszonylatban, a legényeknek tiltotta meg szigorúan a nagyobb bér és jobb feltételek kicsikarására irányuló összebeszéléseket. A szabályt analógiával alkalmazták egyéb munkavállalókra.

Az 1854. évi általános bányatörvény „a munkások törvényellenes összebeszélései” cím alatt 204. §-ában kimondta: „A bánya- és hutamunkásoknak a végetti összebeszélései, hogy a munkamegtagadás, a szolgálatbani ellenszegülés vagy más eszközök által magasabb bért vagy más feltételeket csikarjanak ki s az erre izgatást, miképp legyen megbüntetendő, a büntetőtörvény szabályai (481. §) által határozatják meg.” Az 1859. évi Iparrendtartás ugyancsak a büntetőjogi szankciókra utalt, amikor 77. szakaszában munkások és segédek számára megtiltotta „egymás között összebeszélni, hogy közös munkamegtagadás vagy más eszközök által uraiktól föltételeket csikarjanak ki”⁴⁶²

A német szabályozást alapul vevő 1872. évi VIII. törvénycikkkel kihirdetett ipartörvény 93. § szerint „Összebeszélések, melyek által az iparosok azt czélozzák, hogy üzletük félbeszakítása, vagy a munkások, illetőleg segédek elbocsátása által ezeknek terhesebb munkafeltételeket szabjanak, különösen azoknak bérét leszállítsák, vagy melyek által a munkások, illetőleg segédek oda törekszenek, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék s általában tőlük jobb munkafeltételeket csikarjanak ki, ugyszintén mindazon egyezmények, melyek által azoknak támogatása czéloztatik, a kik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak, vagy azoknak károsítása, a kik azokkal szakítanak, jogérvénynyel nem bírnak.” A 94. § szigorú büntetéseket szabott ki a tilalom megszegőire. Aki a fent meghatározott „összebeszélések és egyezmények létesítése, terjesztése vagy fogatosítása czéljából a munkaadókat vagy munkásokat, illetőleg segédeket szabad akaratuk érvényesítésében fenyegetés vagy tetteges bántalmazás által akadályozza vagy akadályozni törekszik, az, a mennyiben a büntető törvények szerint súlyosabb büntetésnek helye nem volna, 300 frtig terjedhető bírsággal, vagy két hónapig terjedhető fogsággal büntethető.” Figyelemre méltó Ferenczi Imre meglátása, aki a „magyar törvényhozás becsületének helyreállítása” okán megjegyzi, az ipartörvények értelmében a magyar ipari munkásság már 1872 óta élvez, helyesebben élveznie kellett volna a gazdasági szervezkedés és sztrájkolás jogi lehetőségét, összes

⁴⁶² Lőrincz E. 1974, 229.

nélkülözhetetlen előfeltételeivel. A törvény megszüntette ugyan a koalíciók büntetőjogi üldözését, de a koalíciós szabadságot nem ismerte el. A szabályozásnak ez a (tudattalan vagy tudatos) pongyolasága vált később visszaélés forrásává, és adott alapot a sztrájkokat tiltó gyakorlatnak.⁴⁶³ Ferenczi továbbá megjegyzi, hogy a fent idézett szankció csak a sztrájkkenyszer legkirívóbb, személyes szabadságot sértő formáit bünteti.⁴⁶⁴

Az 1884: XVII. tc. követte az első ipartörvény szabályozását, ugyanakkor kitért a békés konfliktusrendező módszerekre is: „Az ipartestület célja: az iparosok közt a rendet és az egyetértést fentartani; az iparhatóságnak az iparosok közt fentartandó rendre irányuló működését támogatni, az iparosok érdekeit előmozdítani, s őket haladásra serkenteni. Ez okból gondoskodik arról: hogy az iparosok és a segédek közt rendezett viszonyok álljanak fenn ...az iparosok és a tanoncok vagy a segédek közt felmerülő surlódások és vitás kérdések elintézésére békéltető működés biztosítsák.” [126. §], illetve: „Mihelyt ily összebeszélések az iparhatóság értésére jutnak, megszüntetésükre békéltető bizottság alakítását rendeli el, illetőleg a testülethez tartozó iparágaknál a testület békéltető bizottságát eljárásra utasítja.” [163. §]. A békéltető bizottságok a munkaadók és munkavállalók által külön- külön választott hat iparosból és hat dolgozóból álltak (testületi békéltető bizottságoknál hat iparos és hat segéd tagból). A kezdeti békéltetés eredménytelensége esetén a kereskedelmi miniszter megbízást adhatott a körzeti iparfelügyelőnek, hogy az alakítson békéltető bizottságot. Az iparhatóság ebből a célból köteles volt minden összebeszélést, sztrájkmozdulást jelenteni az iparfelügyelőnek, aki azután – esetleg helyszíni kiszállással – haladéktalanul tartozott a megmozdulás terjedelméről tájékozódni és a békéltetést figyelemmel kíséreni.⁴⁶⁵

Az összebeszélések visszaszorításának szándéka még erősebben jelen volt a mezőgazdasági vonatkozású törvényekben. A mezei rendőrségről szóló 1840. évi törvény elrendelte, „hogy a renitens munkásokat lakhelyükön kívül útlevel nélkül elfogadni senki ne merészelje”. Az 1876. évi cselédtörvény 110. §-a a sztrájkot már 50 Ft-ig terjedő pénzbírsággal, esetenként „büntető eljárással” sújtotta. Okkal nevezi abszurdnak Ágoston Péter az 1898. II. tc. 6. § -át, mely szerint az a mezőgazdasági munkás, aki „szerződést szegő munkást, napszámost, cselédet nyilvánosan feldicséri vagy annak javára adományt gyűjt” 60 napig terjedő elzárással és 400 koronáig terjedő pénzbüntetéssel büntetendő.⁴⁶⁶

⁴⁶³ Ferenczi Imre: *Munkásaink szakszervezeti joga és mozgalmi történeti kialakulásában*. Budapest, Pesti Könyvnyomda-részvénytársaság, 1906, 11–13.

⁴⁶⁴ Ferenczi I. 1906, 12.

⁴⁶⁵ Lőrincz E. 1974, 230–231.

⁴⁶⁶ Ágoston P. 1908, 31.

1907. évi cselédtörvény sztrájkellenes rendelkezései már a századfordulón hozott gazdasági munkástörvények hatása alatt keletkeztek. A magyarországi munkatörvényhozás közismerten legszigorúbb sztrájktiltó és megtorló intézkedését 65-66.§-aiban az 1898. évi gazdasági munkástörvény valósította meg.⁴⁶⁷

A Kúria több esetben foglalkozott a sztrájk kérdésével. A határozatokból kitűnik, hogy a sztrájkban való nemcsak aktív, hanem az ún. passzív részvétel is büntetendő cselekmény. Ez utóbbi alatt értette azokat, akik társuk fenyegetése vagy rábeszélése hatására szüntették be a munkát. Annak, aki sztrájk miatt több mint 24 órát elmaradt a szolgálatból, két igen súlyos következménnyel kellett szembenézni. Egyrészt a munkaadónak joga volt felmondás nélkül elbocsátani, másrészt a gyári nyugbér-szabályzat értelmében a sztrájkolók végleg elveszítették a nyugdíjukat. Az elbocsátástól csak az a munkavállaló menekülhetett, aki bizonyítani tudta, hogy fizikai kényszerrel vették rá a munka abbahagyására.⁴⁶⁸

1.2. Szemléletbeli áttörés

A századforduló véget nem érő sztrájkjai fényében megállapíthatjuk: sem a sztrájktilalom, sem a békés vitarendezés előírása nem érte el a várt hatást.⁴⁶⁹ Valójában már az 1870-es évek végén, a '80-as évek elején radikális változásokat figyelhetünk meg a munkavállalók szervezettsége terén. „...a munkások hatalmas szervezetekbe állottak össze. Fittyet hányva mindenféle elveknek és doktrináknak megteremtették sztrájkoknak, bojkottnak és hasonló intézkedéseknek révén”⁴⁷⁰ a szabad versenyt. Engel Aurél a vámpolitikában megjelenő szabadkereskedelmi elvet és a munkások koalíció tilalmát jelöli meg a szabad verseny két tartóoszlopának. A két korollárium elestével „összeomlott az az egész épület, melynek homlokzatára a szabad verseny zászlaja volt kitűzve”⁴⁷¹

Emblematikus az első országos vasutassztrájk. 1904. április 20-án a 7-es számú „minden vonat megállítandó” harangjelzést követően „Jogot és kenyeret!” jelmondattal a MÁV összes vonalán leállt a közlekedés. A megmozdulásokra a MÁV elnöke a szolidaritási alap gyűjtésének betiltásával reagált, az üzletvezetőket, a stratégiaileg fontos bizottságok elnökeit utasította a mozgalom felszámolására, s az április 20-i országos

⁴⁶⁷ Lőrincz E. 1974, 234–235.

⁴⁶⁸ Baumgarten N. 1916, 68.

⁴⁶⁹ Rézler Gyula – Korcsmáros Iván: Munkaügyi viták rendezése Magyarországon. In: Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999, 53–63. 54.

⁴⁷⁰ Engel A. 1916, 206.

⁴⁷¹ *Ibid.* 206.

tiltakozó nagygyűlés ellehetetlenítése érdekében megtiltotta a vasutasoknak, hogy eltávozzanak a szolgálati helyükről, a vezetők ellen fegyelmi eljárás indult. A kegyelemdőfést a katonaköteles vasutasok bevonultatása jelentette.⁴⁷²

A XX. század elején a tilalom időszakát a tűrésé váltja fel (lásd például a 73.078/1904. BM rendelet). Bár a jogi szabályozás meglehetősen szigorral súlyt le a sztrájkolókra, legalábbis az elmélet szintjén, megindul a változás. A szemléletváltás jól nyomon követhető Ágoston Péter, jogbölcseletben jártas magánjogász, történetíró és szociáldemokrata politikus írásaiban.⁴⁷³

A sztrájk jogalapja című művében így ír: „A sztrájk az egyetlen mód és eszköz ez idő szerint arra, hogy a munkás magán a vállalkozó túlkapásaival szemben segítsen.”⁴⁷⁴ A sztrájk jogszerűségének megítélésakor Ágoston Péter a munkaszerződés különleges természetéből indul ki. Alaptétele egybecseng a Philadelphiai Nyilatkozatával: „a munka nem közönséges árúcsikk, a rávonatkozó jogi elveknek is különböznie kell tehát azoktól az elvektől, amelyek a közönséges árúra, dolgokra állnak.”⁴⁷⁵ A munkaszerződés, az azt megkötő felek erőviszonyai közti hatalmas különbség miatt lényegesen eltér a polgári jogi szerződésektől, így annak megszegése, illetve a sztrájk sem tárgyalható a polgári jog általános szabályai szerint. A munkás mindig védelemre szorul a vállalkozóval szemben, kiszolgáltatott helyzetéből fakadóan csak látszólag köt szabadon munkaszerződést, nincs beleszólása a szerződési kondíciók kialakításába, választása csupán arra korlátozódik, hogy aláírja a felkínált szerződést vagy sem. Munkaszerződése ebből fakadóan gyakran uzsorás szerződés, vagy a későbbiekben azzá alakul. E szerződés különlegességét többek között az adja, hogy a munkás megélhetésének záloga, a munkás azzal az életszínvonalát akarja biztosítani. A *standard of life* meghatározására és javítására minden munkásnak joga van, ez azonban csak kollektív fellépéssel érhető el, s ez alapozza meg a sztrájkhoz való jogot.⁴⁷⁶ Ágoston Péter szerint tehát a sztrájk az uzsorás szerződésként kötött, illetve azzá alakuló munkaszerződés ellen illetve az életszínvonal javítása érdekében történő kollektív fellépés. Az ilyen cél érdekében szervezett sztrájk jogszerű, a munkásnak biztosítani kell a munka újrafelvételét, sem a munkásszervezetek, sem a sztrájk-agitátorok nem kötelezhetőek kártérítésre.

⁴⁷² Gadanez Béla – Gadanez Éva: *A vasutasok szakszervezeti mozgalmának története*. Budapest, Vasutasok szakszervezete, 1997. 46.

⁴⁷³ Ágoston Péter: *A sztrájk jogalapja*. Budapest, Magyar Jogászegylet, 1907, (Magyar Jogászegyleti Értekezések 276) 299.

⁴⁷⁴ *Ibid.* 299.

⁴⁷⁵ *Ibid.* 283.

⁴⁷⁶ *Ibid.* 14–17, 26–27.

Ágoston Péter kortársa, Ferenczi Imre az iparfelügyelői sztrájkjelentések adatainak erős kozmetikázottságára hívja fel a figyelmet. Az 1900-as évet a szociális béke éveként feltüntető jelentés kapcsán ironikusan jegyzi meg: „azért mégis csak csodálatos, hogy a budapesti iparfelügyelő oly nagy sztrájkokról, mint a minők a Ganz-gyár ez évi 2300, a közúti villamos vasút 4000, a magyar kir. államvasutak gépgyárabeli 3200 munkásának sztrájkjai voltak, egy árva szóval sem tett említést”.⁴⁷⁷

A századfordulón a munkavállalók szervezkedésére válaszul egyre több munkáltatói szövetség jött létre. Ezek a sztrájkok kiküszöbölésére kollektív szerződések megkötését szorgalmazták, illetve egységes fellépéseket kezdeményeztek, akár csoportos létszámleépítés formájában.⁴⁷⁸ Az előbbit Ferenczi Imre a tömeges sztrájkmozgalmak egyetlen örvendetes következményeként tartja számon: „a munkaadók ... modern alapon, bár még éppen nem modern elvekkkel szervezkedtek és ennek alapján ... számos iparágban kollektív szerződések szabályozzák immár a munkaviszonyt”.⁴⁷⁹

A részleges mozgalmak csupán előfutárai voltak a későbbi (1903-as, 1904-es, 1905-ös) országos méreteket öltő sztrájkoknak.⁴⁸⁰ A tiltás ellenére a szakszervezetek a sztrájkot mint „jogi népszokást”, vagyis szokásjogként kötelezőként elismert, nem hivatalos jogalkotás útján keletkező érvényes jogi szabályt alkalomszerűen, a szakszervezeti mozgalom megerősödésével pedig elterjedten alkalmazták. Az 1930-as évektől a szokásjogilag kiharcolt képviseleti elvnel fogva a munkások oldalán beavatkoztak, sztrájkokat szerveztek, ellenállási pénztárakat létesítettek, emellett igyekeztek a nem tag munkásság szolidaritását is elnyerni, és a sztrájktörést minimalizálni. A nagy sztrájkok oka és háttere a gazdasági világválság s az azzal járó elszabadult infláció, a munkanélküliség, az egyre csökkenő bérek okozta elégedetlenség. E sztrájkok nemegyszer véráldozatokkal is jártak. 1937-ben Csertetőn három bányász esett áldozatul a csendőrök sortüzének.⁴⁸¹ Kiemelkedő az 1937. évi tatabányai szénbányász sztrájk és a budapesti gyári sztrájkok.⁴⁸² Míg 1939-ben a gyári munkások 35 százaléka volt szervezett, a szakszervezetek erős sztrájkaktivitása akár 80-85 százalékra is fellendítette a csatlakozási hajlandóságot.⁴⁸³

⁴⁷⁷ Ferenczi I. 1906, 82.

⁴⁷⁸ Kiss Gy. 2005, 334.

⁴⁷⁹ Ferenczi I. 1906, 96.

⁴⁸⁰ Ibid, 84.

⁴⁸¹ Szirtes Béla: A csertetői tragédia 70. évfordulóján a pécsi politikai bányász perekről. *Pécsi Szemle, Várostörténeti folyóirat*. 2007. nyár 56–79.

⁴⁸² Tárkány-Szücs E. 2003, 642.

⁴⁸³ Tárkány-Szücs, E. 2003, 94.

1.3. Sztrájk a szocializmus alatt

Az egységes ösztársadalmi érdeket hirdető tervgazdasági munkaügyi kapcsolatok modell (1950-1968) tagadta az önálló munkavállalói, illetve munkáltatói érdek létét, a kollektív konfliktust és a sztrájkot a szocialista rendszerben elképzelhetetlen devianciaként kezelte. Az 1951-es munka törvénykönyv által kialakított rendszer „szükségtelessé tette, hogy a nem létező érdekviták megoldására valamiféle intézményt hozzanak létre”.⁴⁸⁴ Farkas József 1952-ben így fogalmaz: „Állami ügy lett a munkaügy” (értve ezalatt a szerződés mindenhatóságának visszaszorítását, egyúttal a kogens szabályozás térnyerését).⁴⁸⁵ „A fordulat után ... a munkaügyi viták elintézésének ügye is tovább fejlődött. A munkáltató és a munkavállaló közti vita a munkaviszonyban és a munkaviszony alanyaiban beállott alapvető változás következtében ez időben már teljesen más jelleget ölt...a munkaviszony tartalma alatt felmerült viták ekkor már a nem ellentétes érdekű munkáltató és munkavállaló között belső – egyeztető bizottsági – úton is elintézhettek...”⁴⁸⁶ Az 1980-ban kiadott Állam és Jogtudományi Enciklopédia sem tárgyalja a sztrájkot. Munkaügyi vita címszó alatt csak az egyéni vitára vonatkozó szabályokról ír. A konfliktus kialakulását a szocialista állam által feltétlenül biztosítani kívánt minimális bérre, szabadságra stb. vonatkozó szabályok betartásával megelőzhetőnek tartja.⁴⁸⁷

A Britannica Hungarica világciklopédia is arról számol be sztrájk szócikkében, hogy a szocialista kelet-európai államok jogrendjéből hiányzott a sztrájk szabályozása, a munkabeszüntetés törvényellenes volt, s „Magyarországon az 1987. évi VII. törvény adta vissza a munkavállalók sztrájkjogát.”⁴⁸⁸

A sztrájktörvény hiánya korántsem jelentette azt, hogy ne lettek volna jelentősebb munkabeszüntetések. Sztrájk elsősorban a szervezett, erős munkásmozgalmi hagyományokkal bíró ágazatokban (szénbányászat, vaskohászat, hajógyári munkások) fordult elő.⁴⁸⁹ Megtörtént, hogy egy államigazgatási felügyelet alatt lévő állami vállalat munkavállalói a központilag felmentett igazgató mellett sztrájkoltak. Szemben azonban más szocialista országokkal, mint például Lengyelország, nem fejlődött ki a munkahelyi

⁴⁸⁴ Rézler Gy. – Korcsmáros I. 1999, 55.

⁴⁸⁵ Farkas József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a munka törvénykönyvéig*. Budapest, Jogi K., 1952. (Állam- és Jogtudományi Intézet tudományos könyvtára 1) 6.

⁴⁸⁶ Farkas J. 1952, 106.

⁴⁸⁷ Szabó Imre et al. (Szerk.): *Állam- és jogtudományi enciklopédia*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1980. 1179.

⁴⁸⁸ *Britannica Hungarica világciklopédia*. XVII. kötet. Budapest, M. Világ, 2001, 359.

⁴⁸⁹ Körösi András – Tóth Csaba – Török Gábor: *A magyar politikai rendszer*. Budapest, Alexandra, 2003, 319.

tiltakozás magas szintű kultúrája.⁴⁹⁰ A rendszerváltás körüli időszak emblematikus momentuma a Mecseki Szénbányák 1988. augusztus 23-i sztrájkja. „A munkahelyen megjelent 109 dolgozóból csak 9 fenntartó-karbantartó bányász volt hajlandó leszállni a mélybe” – számolt be a korabeli Magyar Hírlap. Az alapkonfliktust az okozta, hogy az alapterületekre épített hűségjutalmak nagy részét elvitte az adó. A minisztertanács augusztus 26-i ülésén ugyanakkor nem az adószabályokat, hanem a vállalati vezetés bizonytalanságát és gyengeségét jelölte meg kirobbantó okként. A sztrájkjog körüli bizonytalanságot jelzi, hogy a Bányász Szakszervezet főtitkára nyilatkozatában úgyszintén igyekezett hangsúlyozni, hogy a dolgozóknak ez a megmozdulása valójában nem sztrájk volt, csupán „figyelmeztető munkabeszüntetés”.⁴⁹¹

1.4. 1988-89: formálódó sztrájk törvény

A sztrájk törvény megalkotása előtt több alternatív szabályozási lehetőség felmerült, így kézenfekvőnek tűnt, hogy a sztrájk az Mt-ben, illetve egy esetleges szakszervezeti törvényben kerüljön szabályozásra. Az előkészítő iratokból és a vitaanyagból kiderül, hogy a független szakszervezetek és alternatív szervezetek képviselőinek az volt az álláspontja, hogy a sztrájk törvényt csak megfelelő politikai környezetben lehetne meghozni, és ehhez szerintük hiányoztak az intézményi, jogi és általában a társadalmi, gazdasági, politikai feltételek. Tisztázatlanok a partnerek (kik a munkáltatók, tulajdonosok), és ezért a törvényalkotás előtt a sztrájkok megelőzését, a tárgyalásos módszerek kidolgozását javasolták.⁴⁹² Végül, mint tudjuk, mégis speciális, külön törvény született.

A tervezetet hosszas társadalmi vita előzte meg. A vita mögött nem elsősorban a tervezet hat paragrafusára, hanem sokkal mélyebb, politikai kérdések húzódnak meg, különösen a SZOT és az alternatív szakszervezetek közötti vita, a SZOT álláspontjának többszöri módosulása, illetve a Kamara passzív magatartása.⁴⁹³ A Minisztertanács ülésén elhangzott sztrájkjog alapelveiről készült előterjesztést a Magyar Hírlap 1988. október 14-i számában tették közzé. A Népszava 1988. október 22-i száma két oldalon közölte a

⁴⁹⁰ Körösi A. – Tóth Cs. – Török G. 2003, 326.

⁴⁹¹ http://index.hu/belfold/tegnapiujsg/2008/08/23/1988_sztrajk_a_mecseki_szenbanyakban/?rnd=87 (Letöltve: 2009-12-15)

⁴⁹² Emlékeztető a sztrájkokról szóló törvényjavaslatról 1989. február 27-én 10.00 órától tartott nyilvános vitáról. 1.

⁴⁹³ Emlékeztető a sztrájkokról szóló törvényjavaslatról 1989. február 27-én 10.00 órától tartott nyilvános vitáról. 3.

tervezetet, illetve a kormány és a szakszervezetek véleményét. Az 1989. február 27-i nyilvános vitát a rádió közvetítette.

A törvényalkotást még a Minisztertanács kezdeményezte, de a szakmai vitára felkérték között ott voltak a frissen alakult szervezetek, pártok delegáltjai. Nem feledkezhetünk meg arról, hogy a törvény a rendszerváltással párhuzamosan formálódott. A vita mellett, hogy elhúzódott, ellentétes érdekeket és szélsőséges indulatokat szított. A sztrájktervezettel kapcsolatos véleményét több magánszemély és szervezet kifejtette. Az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatalhoz érkező levelekből sokszínű kép rajzolódik ki. Egy rendszerhű egyetemi tanár, a Münnich Ferenc Társaság felkérésére írt levelében a Gazdasági Kamara érdekeinek túlsúlyát kifogásolta, illetve azt, hogy a törvény a sztrájkolóknak, szakszervezeteknek nem garantál anyagi bázist, hiszen hiányzik a sztrájkalap. Véleménye szerint a tervezet tulajdonképpen ahhoz nyújt lehetőséget, hogy tovább romoljék a szociális helyzet. „...mi a szocializmus perspektívájának megújulásában gondolkodunk...nem ismerhetjük el azonban azt, hogy hazánkban még egyszer 'a munkaadó' – 'munkavállaló' viszony lényegévé a 'tőkés' – 'munkás' viszony váljon.”⁴⁹⁴

A vezető napilapokban megjelenő felhívásra állampolgári reakciók, javaslatok is érkeztek. Egy Budapesten, 1989. február. 12-én keltezett állampolgári levél így ír: „A tervezet megszövegezése a politikai helyzethez képest jelentősen túlhaladott.... A sztrájk nem tehető intern vállalati problémává, állampolgári alapjog, amit felesleges túlrendszabályozni.” Teljesen más irányt vesz egy budapesti nyugdíjas 1989. február 6-i, érzelmektől túlfűtött levele: „Kik fognak dönteni a nyomort súlyosbító sztrájkokról az üzemekben, a szakszervezeteknél? A jól fizetett hangadók, az ingyenélő szakszervezeti funkcionáriusok? ... A 15 ezer forintos havi jövedelmű művezető nem munkás, csak dolgozó, és ő fogja mozgatni a sztrájkot – a 4-5 ezer forintos érdekében? Na ne röhögtessek ki magukat az illetékesek – a farkasból soha nem lesz nyúl ... mi van a sztrájkórséggel? Szó sem esik róluk! Pedig a diktatúra, sőt mondhatnám a mai terrorizmus egyik eszköze. Milyen címen akadályozhatja meg egy „brancs”, hogy akit a kényszer rávisz, kilépjen a kereseti lehetőségből. A szakszervezet fizesse meg a bérenceit, de kártalanítsa azokat is, akiket berántott a nyomor további fokozásába.”

A törvényt megelőző társadalmi vitát összegző dokumentumokból, illetve a törvény egyes verzióiból, ceruzával javított, széljegyzett munkapéldányaiból, valamint a tervezet indoklásából jól nyomon követhető, hogyan formálódott a végleges törvény. Kezdjük a

⁴⁹⁴ A Népszava c. lap felhívására íródott állampolgári vélemények a sztrájktervezetről 1989.

szóhasználat körül kialakult vitával! A társadalmi vitában dőlt el, hogy a törvény a munkabeszüntetés helyett a sztrájk kifejezést használja. Emellett szólt, hogy a munkabeszüntetés tágabb értelemben is használható, a sztrájkon kívüli munkabeszüntetést is magában foglalhatja (pl. az utasítás jogszerű megtagadása). Érvként merült fel, hogy a sztrájk kifejezés nyelvünkben régebben meghonosodott, az általa kifejezett jelenséget viszonylag pontosan meghatározza. Az MTA Nyelvtudományi Intézetével történt konzultáció alapján nyelvhelyességi szempontból is a sztrájk kifejezés használata indokolt, s a köznyelv mindenképpen a sztrájk kifejezést használná (lásd pl. sztrájkörtség/munkabeszüntetési örség).⁴⁹⁵

Teljes egyetértés alakult ki a tekintetben, hogy a sztrájk csak végső eszközként alkalmazható. Nem vitatta senki azt sem, hogy a hangsúlyt a sztrájkok megelőzésére, a sztrájkhoz vezető feszültségek oldására, konfliktusok kezelésére kell helyezni. A sztrájkok megelőzésének hatásos, de önmagában nem elégséges eszközének tartották a jól működő érdekegyeztetési mechanizmust. Erős ellentmondás mutatkozott az alternatív szervezetek álláspontjában: egyfelől tárgyalásos konfliktus-feloldást akartak, amivel megelőzhetőek a sztrájkok, másfelől viszont azt hangsúlyozták, hogy a megfelelő partnerek (erős szakszervezetek és tulajdonos) hiányában nem világos, hogy ki kivel szemben sztrájkol. A tervezet előkészítése során ezért az alapvető cél az volt, hogy megszüntesse a sztrájk körüli jogbizonytalanságot.⁴⁹⁶ Fontosnak tartották a sztrájk feltételeinek, valamint a megelőző eljárás részletszabályainak kidolgozását. A nem rendezett kérdésekben (pl. titkos szavazás dokumentálásának módja, a személy- és vagyonvédelem biztosítására sztrájkbizottság alakítása) a munkáltatói szervezetek, illetőleg a szakszervezetek belső szabályzatának, valamint a gyakorlatnak szántak szerepet.

Az egyik verzió szerint a dolgozókat a munkaviszonyuk keretében, jogos érdekeik védelmére illeti meg a munkabeszüntetés joga.⁴⁹⁷ A tervezet indoklása szerint a sztrájk kezdeményezésének joga a dolgozók gazdasági, szociális érdekei érvényesítésének előmozdítását és védelmét szolgálja. Ebből kiindulva a javaslat a sztrájk jogát a dolgozók munkaviszonyát érintő jogos érdekeik védelmére biztosította. A munkáltatói intézkedéssel (mulasztással) szemben lehetett e jogot gyakorolni. A fellépést azokon a területeken sem zárták volna ki, pl. a költségvetési szférában, ahol az állami döntések alapjaiban érintik a dolgozók munkaviszonyát is.

⁴⁹⁵ Háttéranyag a Munka Törvénykönyve módosításához és a sztrájkokról szóló törvény előkészítéséhez. 1989.

⁴⁹⁶ Ibid.

⁴⁹⁷ Ibid.

Megegyezés volt a tekintetben, hogy a munkajog általános szabályaival egyezően a sztrájkhoz való jog gyakorlására is csak rendeltetésszerűen kerülhet sor, s tilos az ezzel való visszaélés. A szolidaritási sztrájk kapcsán két változat került kidolgozásra: az egyik változat kizárta, míg a másik biztosította azt.

Széleskörű vita bontakozott ki arról, hogy ki kezdeményezhessen sztrájkot. A 2. §-hoz több verzió készült. Az egyik szerint a sztrájk joga a munkavállalókat illetve volna meg, de csak a szakszervezetek kezdeményezhetek volna sztrájkot a megfontoltság és a jogszerűség érdekében. Azoknál a munkáltatóknál, ahol szakszervezet nem működik, a felsőbb szakszervezet is kezdeményezhetett volna sztrájkot. E megoldás ellen szólt, hogy korlátozta volna a dolgozók jogosítványát, s vadsztrájkká minősítette volna a munkabeszüntetések többségét, illetve a dolgozók és a szakszervezet közötti ellentét a sztrájk kezdeményezését illetően, óhatatlanul új szakszervezetek létrehozására ösztönzött volna.⁴⁹⁸ Egy másik változat a dolgozók közösségének és külön a szakszervezetnek is biztosította volna a sztrájk kezdeményezésének jogát. Ebben az esetben viszont a sztrájk gyakorlását a sztrájkköveteléssel érintett dolgozók titkos szavazáson hozott többségi döntéséhez kötötte. A *ballot* bevezetése tehát már ekkor felmerült.

Már az előkészítő iratok is előrevetítik az elégséges szolgáltatás szabályozásának komplexitását. A sztrájk törvény tervezetének 3. §-hoz fűzött indoklás szerint a 3. § (4) bekezdése nem ad teljes körű felsorolást. A „szolgáltatás elégséges teljesítése” fogalma a jogszabályban nem határozható meg, erről vita esetén az adott körülmények figyelembevételével a bíróság dönt. (Mint tudjuk, a későbbiekben a bíróság, egészen a törvény módosításáig, nem töltötte be a neki szánt szerepet.) A 4. § kapcsán a törvénytervezethez fűzött indoklás kifejtette, hogy az egyeztetési kötelezettség a sztrájk ideje alatt is terheli a feleket. E kötelezettség nem foglalja magában a munkáltató rendeltetésszerű működésének fenntartását, csupán azoknak a berendezéseknek a folyamatos működtetése szükséges, amelyeknek a leállítása helyrehozhatatlan kárt okozna (személy- és vagyonbiztonság biztosítása). E kötelezettség megszegésére sem állapított meg sajátos szankciókat a javaslat. Természetesen, amennyiben a jogsértés bűncselekménynek (pl. rongálás) minősült, ezért a büntetőjogi felelősség akkor is fennállt, ha egyébként a sztrájk jogszerű volt.

⁴⁹⁸ A Munka Törvénykönyve módosításairól 1989. 3

A Sztv. megalkotásánál tanácsadóként jelen lévő Johannes Schregle, ILO szakértő rövid, elvi jellegű szabályozást javasolt.⁴⁹⁹

Végül, a majd fél évig elhúzódó társadalmi vita eredményeként az eredeti tervezettől számos ponton eltérő törvény született.⁵⁰⁰ Érdekes módon ugyanakkor a törvényi háttér létrejötte nem vezetett sztrájk robbanáshoz. A '90-es évek foglalkoztatáspolitikai hullámvölgye, a munkanélküliség, a reálbérek csökkenése, az állami vállalatok privatizálása, a gazdaság piacosodása mind hozzájárult a nagyobb sztrájkok elmaradásához.⁵⁰¹

2. Sztrájk a számok tükrében

Hazánk sztrájkhelyzetének részletekbe menő feltérképezéséhez a szakszervezeti jelentések és a média nyújt információt. A KSH 1991. óta rögzíti az Országos Statisztikai Programban kötelezően előírt adatgyűjtés részeként azokat a munkabeszüntetéseket, amelyekben a résztvevők száma egyidejűleg legalább 10 fő.⁵⁰² Kiemelendők Berki Erzsébet sztrájkkutató az MTI figyelő szolgálata segítségével, illetve saját kérdőíves módszerrel gyűjtött, a hazai gyakorlatot '89 óta nyomon követő, a munkaharci akciók egyes aspektusait kimerítően lefedő adatai. A statisztikák széleskörű információt adnak, rámutatnak, milyen gyakran jutnak nyilvánosságra a munkaügyi konfliktusok, mely szektorokra a legjellemzőbben, és milyen okok állnak ezek háttérében. Ugyancsak iránymutatást adnak arra nézve, hogy az egyes akciók milyen formát öltenek, kik szervezik ezeket, illetve milyen munkaidő-kieséssel járnak.

1989. január 1. és 2008. december 31. között összesen 610 akció fordult elő: 95 sztrájk, 132 figyelmeztető sztrájk, 10 szolidaritási sztrájk, 198 utcai tüntetés, 58 aláírásgyűjtés, 20 petíció, illetve 97 egyéb akció (lásd 4. melléklet). A leginkább sztrájkjal sújtott ágazat az ipar (29.3 százalék), további gócpont a közlekedés (14.6 százalék), az egészségügy, (12.3 százalék) illetve az oktatás, kultúra (18.4). Milyen ágazatra terjed ki? Az iparban, többek között a villamosenergia-iparban, közlekedésben, vagy egészségügyben

⁴⁹⁹ Radnay József: Sztrájkjog és szabályozás. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 195–198. 198.

⁵⁰⁰ Halmos Csaba: A Sztrájkjog törvény társadalmi vitája. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 37–45.

⁵⁰¹ Körösnéyi A. – Tóth Cs. – Török G. 2003, 326.

⁵⁰² *Nemzeti jelentés. Harmadik jelentés az Európai Szociális Charta végrehajtásáról*. 65.

szervezett sztrájkok száma kiemelkedik a statisztikákból. Pontosan ezek azok a területek, ahol az elégséges szolgáltatás mértéke jelentős (lásd 5. melléklet).

A sztrájk hosszát és az abban résztvevők számát tekintve alapvetően két típusú megmozdulás jellemző hazánkban: a hosszú ideig tartó és viszonylag kisebb részvétellel szervezett, illetve rövidebb, de a résztvevők számát tekintve nagyobb intenzitású sztrájk.⁵⁰³ Jogviszony szempontjából sztrájk szervezhető az Mt. Ktv. Kjt. Ptk. hatálya alatt. 1989. és 2007. között 226 sztrájkból 194-et az Mt., kettőt a Ktv., 26-ot a Kjt hatálya alatt szerveztek. Egy sztrájkot szerveztek a Ptk. hatálya alá tartozók (nagy valószínűséggel színlelt vállalkozási szerződéssel foglalkoztatottak), míg három esetben volt vegyes a sztrájk szervezése (a résztvevők köre meghaladta egy-egy jogviszony határait).⁵⁰⁴

3. A jogforrási rendszer

3.1. A jogforrási rendszer struktúrája

A jogforrási rendszer két részre bontható, külső, illetve belső jogforrásokra. Magyarország 1955. december 14-től az ENSZ szerződő fele,⁵⁰⁵ 1990. november 6-tól az Európa Tanács tagja,⁵⁰⁶ valamint 2004. május 1. óta az Európai Unió tagországa. A hazai gyakorlat természetesen meg kell feleljen a nemzetközi, európai, illetve uniós követelményeknek. „A Magyar Köztársaság az Európai Unióban tagállamként való részvétele érdekében nemzetközi szerződés alapján – az Európai Uniót, illetőleg az Európai Közösségeket (a továbbiakban: Európai Unió) alapító szerződésekből fakadó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges mértékig – egyes, Alkotmányból eredő hatásköreit a többi tagállammal közösen gyakorolhatja; e hatáskörgyakorlás megvalósulhat önállóan, az Európai Unió intézményei útján is” [Alk. 2/A. § (1), az ún. „csatlakozási klauzula”], illetve „A Magyar Köztársaság jogrendszere elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait, biztosítja továbbá a vállalt nemzetközi jogi kötelezettségek és a belső jog összhangját.” [Alk. 7. § (1)].

⁵⁰³ Berki E. 2008, 121.

⁵⁰⁴ Berki Erzsébet: A sztrájkok hazai gyakorlata. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010. 145–148, 148.

⁵⁰⁵ Az ENSZ alapokmányát a 1956. évi I. tv., a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát az 1976. évi 9. tvr hirdette ki, a 87. sz. ILO egyezményt a 2000. LII. tv., a 98-as egyezményt a 2000. LV. tv. ratifikálta.

⁵⁰⁶ Az Európai Szociális Chartát a 1999. évi C. tv. hirdette ki.

A külső jogforrásokat az előző két fejezetben részleteztük, most a belső jogforrások tárgyalására fektetjük a hangsúlyt. A II.-III. fejezetekben tárgyaltakra azonban minduntalan vissza fogunk utalni, azt kutatva, hogy a hazai szabályozás és gyakorlat mennyiben felel meg az előírásoknak. A hatás sok esetben túlmutat a dokumentumok szintjén, például az ILO nem csak esetjogán keresztül hat hazánkra, szakértője révén közvetlen befolyásolta 1989-ben a Sztv. szövegezését, a közelmúltban pedig a légi közlekedés sztrájkok kapcsán folytatott vizsgálatot hazánkban.⁵⁰⁷

3.2. A sztrájkjog belső forrásai

A sztrájkjog belső forrásait a hierarchia csúcsán elhelyezkedő Alkotmány és egyéb törvények (legfőképpen a Sztv., valamint az Mt., Ptk., Btk.) vonatkozó rendelkezései adják. E szabályanyagot finomhangolja a törvényt értelmező bírói gyakorlat, s a sztrájk kapcsán kibontakozó szakmai diszkusszió, az ún. „tudósjog”, illetve a kollektív szerződések.

Hazánkban a sztrájkhoz való jog alaptörvényi rangot kapott. A Magyar Köztársaság Alkotmánya az alapvető jogokról és kötelességekről szóló XII. fejezetében szabályozza a sztrájkhoz való jogot; amely szerint nem korlátlanul, hanem az azt szabályozó törvények keretei között gyakorolható [Alkotmány 70/C. § (2) bekezdés]. Az Alkotmány tehát a jogalkotóra bízta, hogy ún. alkotmányerejű törvényben⁵⁰⁸ szabályozza a kérdést. A sztrájkjogot szabályozó lex speciális az 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban Sztv.). Emellett természetesen alkalmazandó az Mt. szabályanyaga, mely a sztrájk sajátos természetéhez idomul (lásd például a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó tilalmat, vagy, a jogok és kötelezettségek módosulásának tipikus példájaként, a munkavégzési és bérfizetési kötelezettség szünetelését).

A sztrájk hazai jogszabályi környezete nem korlátozódik az Alkotmány, a Sztv, illetőleg az Mt. rendelkezéseire, háttéranyaga a polgári jog, annak általános elvei s kiemelkedő jelentőséggel bírnak a szerződés hibás teljesítésére, kárfelelősségre vonatkozó szabályok. A polgári jog szabályainak alkalmazása kikerülhetetlen. A sztrájk tipikusan korlátozza az amúgy dolog feletti legteljesebb hatalmat biztosító tulajdonjogot, akadályt gördít a munkáltató szerződészerű teljesítése elé, s hátrányosan érint a szerződő felektől elkülönülő harmadik személyeket is. A sztrájk mintegy mellékhatása lehet többek között a

⁵⁰⁷ A Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet a LIGA Szakszervezeti Szövetségen keresztül kereste meg az ILO-t, többek között azzal, hogy véleménye szerint a sztrájkban résztvevő választott szakszervezeti képviselőit jogellenesen bocsátotta el a munkáltató Celebi Kft.

⁵⁰⁸ Balogh Zs. et al. 2003, 207.

kötelezetti késedelem [Ptk. 299. § (1)-301. § (1)]; jogosulti késedelem [302. §]; hibás teljesítés [305. §-311. §]; lehetetlenülés [312. § (1)-(3)]; biztatási kár [6. §]; kártérítés [318 §, 355. § (4)]; kármegosztás [340.§]. A polgári jogi felelősségi alakzatok közül az általános felróhatóságon alapuló felelősség, az alkalmazott károkozása igényel fokozott figyelmet. Természetesen felmerülhet más törvények, így a Btk. alkalmazása is.

A Sztv. rövidege (mindössze hét szakasz) számtalan kérdést hagy megválaszolatlanul, s ezzel a bíróságokra hárítja a keretjellegű szabályok tartalommal való megtöltését.⁵⁰⁹ A magyar gyakorlat nem egyedülálló, a belga, francia, német, görög, ír, olasz, luxembourgi és holland sztrájk szabályozást szintén nagymértékben a bírói gyakorlat formálta.⁵¹⁰ A bírói gyakorlat a növekvő sztrájk eseteknek köszönhetően egyre konzisztensebb, a döntések többek között olyan problematikus területeket érintenek, mint békekötlem, szolidaritási sztrájk, előzetes egyeztetés, bérfizetés, vagy az elégséges szolgáltatás.

Mint informális jogforrás ugyancsak szerepet kap az elméleti és gyakorlati problémák értelmezése a jogászképzésben, szaklapokban illetve kommentárookban. Handó Tünde, sztrájkügyben gyakran eljáró fővárosi bírónő szavait idézve: „A bíróság a döntéseket a jogszabályok alapján hozza meg, de a jogszabályok értelmezésekor a különféle rendelkezések egybevetésekor nem hagyhatja figyelmen kívül a jogirodalomban felvetett magyarázatokat sem, különösen akkor, ha az a felek érvelésében is megjelenik.”⁵¹¹ A sztrájkjog kapcsán egyfajta „jogi műhely” alakult ki hazánkban. Gondoljunk csak az e tárgyban szervezett konferenciákra, az Állampolgári Jogok Országgyűlési Hivatalának 2008–2009-es projektjére, vagy a Pécsi Munkajogi Közleményekben publikált, a jogalkotókat, jogalkalmazókat egyaránt megszólaltató sztrájkjogi műhelyvitára.

Jelentős szerepe lehetne (a gyakorlatban azonban még sincs) a kollektív szerződéses szabályozásnak. Az SZMM megbízásából készült 2008-as kutatás szerint gyakori, hogy a felek a kollektív szerződéshez csatolt sztrájkmegállapodásban, sztrájk szabályzatban rendelkeznek a leglényegesebb szabályokról (lásd bővebben: jelen fejezet 9. alfejezetét).

⁵⁰⁹ Radnay József: A sztrájk egyes kérdései a külföldi gyakorlatban In: *Gazdaság és Jog*, 2000/4, 17–19. 17.

⁵¹⁰ Warneck, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview*. Brussels, ETUI-REHS, 2007, 7.

⁵¹¹ Handó Tünde: A sztrájkjal kapcsolatos bírósági döntések. *PMJK* 2008/2, 129–136. 136.

3.3. A sztrájk alkotmányi szabályozása: sztrájkhoz való jog az alapjogok rendszerében

3.3.1. A munkaalkotmány

Az Alkotmány munkajogi vonatkozású alapjogok forrása is, számos alkotmányi rendelkezésnek erős munkajogi, a sztrájkjog gyakorlását is érintő vonatkozása van. A sztrájkhoz való jog az alaptörvény, illetve szűkebben a gazdasági alkotmány munkával foglalkozó rendelkezéseit felölelő munkaalkotmány része.⁵¹² A munka világára vonatkozó alkotmányi normák közül témánk szempontjából jelentős a munka szabad megválasztására, a szabad mozgásra, a koalíciós szabadságra, a sztrájkra, valamint a kizárásra vonatkozó szabályozás (vagy adott esetben, így például a lock outnál, annak hiánya) valamint a kollektív szerződésekre vonatkozó elképzelések. A sztrájkjog [70/C. § (2) bekezdés] „rokon” jogai - koalíciós szabadság [70/C. § (1) bekezdés]; gyülekezés joga [62. §], egyesülési jog [63. §] - mellett szintén kapcsolódnak a jogállamiság követelménye [2. § (1) bekezdés]; az emberi élethez és az emberi méltósághoz való jog [54. § (1) bekezdés]; a személyes adatok védelméhez való jog [59. § (1) bekezdés]; a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadsága [60. § (1) bekezdés]; a véleménynyilvánítás szabadsága, a közérdekű adatok megismerésének és terjesztésének joga [61. § (1) bekezdés]; a férfiak és nők egyenjogúsága [66. § (1) bekezdés]; a diszkrimináció általános alkotmányos tilalma [70/A. §]; a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga [70/B. §]; az egyenlő munkáért egyenlő díjazáshoz való jog [70/B. § (2) bekezdés]; a munka mennyiségével és minőségével arányos munkadíjhoz való jog [70/B. § (3) bekezdés]; a pihenéshez való jog [70/B. § (4) bek]; a munkavédelemhez való jog [70/D. §]; a szociális biztonsághoz való jog [70/E §]. E jogok egyrészt összeütközésbe kerülhetnek a sztrájkhoz való joggal, másrészt védelmük fokozottabban merülhet fel a sztrájk kapcsán.

3.3.2. A sztrájkhoz való jog mint alapjog

Az Alkotmányban megállapított alapjogok a tárgyi jog alapozó és meghatározó szerepet betöltő normatív összetevői.⁵¹³ Az alapjogok értékpozíciója kiemelkedő és garanciális.⁵¹⁴ A

⁵¹² Drinóczi Tímea: *Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2007, 42, 213.

⁵¹³ Ádám Antal: Az emberi és állampolgári jogok jellegéről és korlátairól. *Jogtudományi Közlöny* 1993/11, 409–421. 413.

jogalkotás számára folyton tiszteletben tartandó kereteket adó alapjogok egymással összefüggő, egymást feltételező rendszert alkotnak,⁵¹⁵ s a sztrájkhoz való jog csak e rendszer szerves részeként értelmezhető.

A sztrájkjog az Alkotmány 62. §-ban szabályozott gyülekezési jogra vezethető vissza, annak körében nyer alkotmányi védelmet. Karakterét tekintve szociális jogi jellegű, tényleges gyakorlását formálja az adott ország gazdasági és szociálpolitikai karaktere, alkotmányos struktúrája, politikai hagyományai.⁵¹⁶

Az Alkotmánybíróság határozatai elvi iránymutatást adnak a sztrájkjog gyakorlására, meghatározzák a sztrájkjog alapvető karakterét, alapjogi rendszerben elfoglalt helyét, más alapjogokkal való kölcsönhatását és elemi korlátait. E jog a munkaviszonyban állók részére jelent biztosítékot azokban az esetekben, amikor a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, valamint a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogok valamelyikével nem élhetnek, illetve azokat nem érvényesíthetik. Az Alkotmánybíróság egyik legjelentősebb, a sztrájkjog természetére vonatkozó megállapítása, hogy az „nem abszolút, hanem nyilvánvalóan az adott politikai, gazdasági, társadalmi viszonyok között mintegy "relatív" gyakorolható alapvető állampolgári jog.”⁵¹⁷ Ádám Antal, professzor emeritus, nyugalmazott alkotmánybíró, az alapjogokra vonatkozó megállapítását idézve: „A korlátozás szükségszerűen következik az ember és az alapjogok társadalmi, közösségi kötöttségeiből, az erőszakmentesség, a kiegyensúlyozott, békés emberi együttélés kétségtelenül szükséges előnyeiből, az egyénnek, a közösségnek, a népeknek és nemzeteknek nemzetközi okmányokban is rögzített értékprioritásaiból.”⁵¹⁸

Szemben az élethez, emberi méltósághoz való joggal, a sztrájkjog nem alanyi jogi jellegű szabadságjog.⁵¹⁹ A sztrájkjog kereteinek megszabásakor az állam viszonylag nagyobb szabadsággal bír. A sztrájkjog az állam oldaláról kettős kötelezettséget keletkeztet: negatív, tiszteletben tartási és pozitív, védelmi kötelezettséget.⁵²⁰ Az alapjogok szubjektív és objektív jogvédelme a sztrájkjog vonatkozásában is érvényesül, a munkavállaló joga,

⁵¹⁴ Ádám Antal: Az alapjogok és az alkotmányi tilalmak értékének összefüggéseiről. *Acta Humana* 32. sz. 1998, 3–19. 17.

⁵¹⁵ Ádám Antal: Előszó. In: Ádám Antal (szerk.): *Alapjogok és alkotmányozás*. Budapest, KJK – MTA Állam- és Jogtudományi Intézete, 1996, 7–16, 13. ; Balogh Zs. et al. 2003, 210.

⁵¹⁶ Láposy A. – Zeller J. 2009

⁵¹⁷ 673/B/1990 AB határozat

⁵¹⁸ Ádám A. 1998b) 17.

⁵¹⁹ „A sztrájkjog nem alanyi jogi természetű alapvető jog, nem áll az Alkotmány 8. § 2 bekezdésében foglalt rendelkezés védelme alatt, így a sztrájkjog szabályozása során a törvényhozó szélesebb körű felhatalmazással rendelkezik a sztrájkjog korlátozására is.” 88/B/1999. AB határozat

⁵²⁰ Balogh Zs. et al. 2003, 207.

hogy sztrájkhoz való jogával éljen (szubjektív oldal) kiegészül az objektív-intézmény védelmi oldallal, hiszen az állam a sztrájkjog védelmére, előremozdítására pozitív intézkedéseket kell hozzon. Az alapjogok elsődleges kötelezettje az államszervezet. Az államra ugyanakkor nemcsak a közvetlen címzett tartózkodási, illetőleg teljesítési kötelezettsége hárul, hanem az ún. „horizontális Drittwirkung” elősegítése védelmének feladata is.⁵²¹ Mindazonáltal a sztrájkhoz való jog karakterét tekintve inkább a be nem avatkozás joga.⁵²²

A törvényhozó nagyobb szabadsága azonban nem alkotmányos korlátok nélküli. „Abból, hogy sztrájkjog az Alkotmány által szabályozott jog, következik az, hogy a törvényhozó köteles biztosítani a sztrájkjog gyakorlásának feltételeit, a sztrájkjog gyakorlásából való kizárásnak csak alkotmányos indokból, valamely alkotmányos jog, alkotmányos érték, cél védelme érdekében van helye.”⁵²³ Önmagában a módosításhoz szükséges minősített többségben is a sztrájkjog, mint alapvető jog alkotmányos garanciája jelenik meg.⁵²⁴ Egyértelmű tehát, hogy a sztrájkjog lényege csak törvény, illetve törvények által szabályozható, mégpedig minősített többséggel. A minősített többség követelménye három területre terjed ki: 1) az alapjog tartalma, 2) az érvényesülés legfontosabb garanciái és 3) a jelentős korlátozás. E területek tehát csak kétharmados törvénnyel szabályozhatók. Mit jelent ez a sztrájkjog esetében? Ad 1) A sztrájkjog lényeges tartalmát érinti annak meghatározása, hogy milyen célok érdekében gyakorolható a sztrájk, mely esetben tilos, illetve kit illet meg a sztrájk joga. Ad 2) Garanciális szabályt jelent annak rögzítése, hogy a részvétel önkéntes, és a kényszerítő eszközök alkalmazása tilos, illetve, hogy mikor kezdeményezhető sztrájk, milyen időbeli korlátozások érvényesülnek, milyen hatással van a sztrájk a résztvevők egyéb (munka és társadalombiztosítási jogi) jogviszonyaira, milyen ellenlépéseket alkalmazhat a munkáltató, illetve milyen jogorvoslati lehetőségek állnak rendelkezésre. Ad 3) Jelentős korlátozás alatt értjük a jog tilalmát illetve korlátozását, vagyis annak meghatározásához, hogy mikor tilos sztrájkolni, illetve mely munkavállalói

⁵²¹ Ádám A. 1998 b) 15.

⁵²² Láposy A. – Zeller J., 2009

⁵²³ 88/B/1999 AB határozat

⁵²⁴ Nem minden emberi jog törvényi szabályozásához ír elő az Alkotmány kétharmados többséget, egyszerű többség elégséges pl. az élethez és emberi méltósághoz való jog, tulajdonjog szabadságához való jog törvényi szabályozásához. E kontrasztból egyértelmű, hogy a szabályozáshoz szükséges többség nem hierarchiát jelöl ki, hanem arra szolgál, hogy az alapjog szabályozása ne váljon politikai kompromisszum tárgyává. Chronowski Nóra: *"Integrálódó" alkotmányjog*. Pécs, Dialóg Campus, 2005.; Lásd még Holló András – Balogh Zsolt: *Az értelmezett Alkotmány*. Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2005, 62–64.

csoportok esetén kizárt vagy korlátozott a sztrájk.⁵²⁵ A sztrájknak ezen aspektusait tehát csak minősített többségű törvény szabályozhatja.

3.3.3. A sztrájk és más alapjogok kollíziója, az alapjogok konkurálásának tipikus területei

A sztrájk több alapjoggal is ütközhet, így például pihenéshez, információhoz, közérdekű adatok megismeréséhez való jog, tulajdonjog, emberi élethez és emberi méltósághoz, egészséges környezethez, szabad mozgáshoz való jog. Az alapjogokra vonatkozó nemzetközi egyezményekben és az Alkotmányban is található abszolút vagy relatív tilalmak erősítő hatást gyakorolnak a rokontartalmú alapjogokra és befolyásolják az alapjogok különböző kapcsolódásának vagy kollíziójának megítélését.⁵²⁶ A kollízió kimenetelét annál is inkább nehezebb megítélni, mert a sztrájk alkotmányos hierarchiában elfoglalt helye nem egyértelmű.⁵²⁷ Nemzetközi szinten szinte teljesen elfogadott, Alkotmánybíróságunk által is követett nézet, hogy az emberi jogoknak nincs eleve adott hierarchiája.⁵²⁸ Az ütközések feloldását tovább nehezíti, hogy a munkaharc jogának azon sajátossága, hogy bármennyire alapjog is, nehezen illeszthető a béke jogának dogmatikai rendszerébe.⁵²⁹ A pihenéshez való jog a sztrájkkövetelések között, illetve a károk enyhítése érdekében, a nem sztrájkolóknál rendkívüli munkavégzés elrendelése kapcsán, az információhoz való jog legkarakterisztikusabban a média sztrájkja kapcsán merül fel. A közérdekű adatok megismeréséhez való jog [Alk. 61. § (1)] érvényesülése, illetve ezen adatok nyilvánossága feltétele lehet több alapjog (például a szabad közlekedéshez való jog) gyakorlásának. A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a szabad véleménynyilvánításra, továbbá arra, hogy a közérdekű adatokat megismerje, illetőleg terjessze [Alkotmány 61. §]. A véleményszabadság előfeltétele a vélemény szabad és megalapozott alakulását megkönnyítő, alátámasztó információk kutatására, a közérdekű információkhoz való hozzájutásra, a közérdekű tényekről, eseményekről való tájékoztatásra vonatkozó jogosultság, az ún. információszabadság. Az információszabadság alapján

⁵²⁵ Juhász Gábor: A kollektív munkajog intézményeinek alkotmányos védelme. In: Jakab András (szerk.): *Az alkotmány kommentárja*. Budapest, Századvég Kiadó, 2009, 2563–2569. 2568–2569.

⁵²⁶ Ádám Antal: Az alapjogok jellegéről és védelméről. *Jura* 1994/2, 1-10. 8–9.

⁵²⁷ Kiss György: Hogyan tovább? In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 157–166, 161–162.

⁵²⁸ Ádám A. 1994, 3.

⁵²⁹ Kiss Gy. 2010, 235.

bárkinek joga van a tájékozódásra.⁵³⁰ A véleménynyilvánítási szabadságot az egyéb alapjogok érvényesülését szolgáló szerepére tekintettel minősítette az Alkotmánybíróság olyan sajátos helyzetű és tartalmú alapjognak, amelyet érintő „korlátozó törvényeket megszorítóan kell alkalmazni [többek között: 30/1992 (V.26.) AB hat.].⁵³¹

Az emberi élethez és emberi méltósághoz való jog elválaszthatatlan egységet alkotó, oszthatatlan és korlátozhatatlan, ún. abszolút alapjog, számos egyéb alapjog forrása és feltétele. „Az emberi élet és méltóság alapjoga mint általános személyiségi jog ... az ember és az emberi közösségek léte és boldogulása szempontjából olyan átfogó értékeket, általános biztosítékokat tartalmaznak, amelyeknek hathatós érvényesülése nagy számú alanyi jogosultság, jogi és erkölcsi kötelesség valóra váltását involválja.”⁵³²

A Sztrájk törvény nem ad tételes felsorolást tekintetben, hogy a tilalom kire terjed ki, elvileg bármely munkáltató, szakma, foglalkozás esetén (speciális körülmények között) felmerülhet az élet, testi épség, egészség közvetlen és súlyos veszélyeztetése.⁵³³ Az élet, egészség, a testi épség védelmének szükségessége ugyanakkor ugyan nem zárja ki a sztrájk lehetőségét az egészségügyben, ám olyan új demonstrációs formákat hív életre, mint például a mozaiksztrájk, ahol egy-egy kórházi részlegen csak egy-egy ember nem dolgozik, a többiek ellátják a feladatát, tehát a sztrájk nem jár a feladat ellátásának hiányával.

(1) A sztrájk és a tulajdonjog. A tulajdonjog és a sztrájkhoz való jog összeütközésének problémája több sztrájk kapcsán felmerült, gondoljunk csak az elhíresült, MÁV Cargo eladásából származó bevételből részesedést követelő vasutassztrájkra. A tulajdonjog korlátozása leggyakrabban e jog egyik aspektusa, a rendelkezési jog korlátozása formájában jelenik meg. Valójában a bérrel kapcsolatos sztrájkok minden esetben arra irányulnak, hogy beleszóljanak a munkáltató/tulajdonos profitjának felhasználásába, végső soron tehát a munkáltatói/tulajdonosi jogok gyakorlásába. A kérdés, melyet fel kell tennünk, vajon meddig terjedhet a beleszólás? Kiemelkedő 2008 karácsonyának MÁV sztrájkja. A vasutasok ekkor azért kezdtek sztrájkba, hogy a MÁV CARGO privatizációjából származó bevételből egyszeri részesedést kapjon valamennyi vasúti alkalmazott. Miben más e követelés, mint a többi, ha úgy tetszik klasszikus bérkövetelés? A követelés, miszerint a privatizációból származó bevétel egy részét osszák szét, közvetlen és direkt ráhatást jelentett a tulajdonos rendelkezési jogára. A követelés nemcsak a sztrájkkal

⁵³⁰ Ádám Antal: A tömegközlelés alkotmányi szabadsága. *Acta Humana* 1998. 30. sz. 6–20. 7–8

⁵³¹ Ádám A. 1994, 8–9.

⁵³² Ádám A. 1998 b), 15.

⁵³³ Lehoczky Kollonay Cs. 1997. 191–192.

elérni kívánt célt, hanem az elérés módját is meg akarta szabni, elvonva a tulajdonos döntési és cselekvési szabadságát, egyúttal kiüresítette a rendelkezési jogot.⁵³⁴

Hasonló a Kézbesítők Szakszervezetének a Magyar Posta Zrt. ellen 2009. december 22-ével meghirdetett sztrájkja, amikor „klasszikus” béremelés mellett a postai ingatlanok elidegenítéséből származó bevételből az egyes munkavállalók részére egyszeri 100.000 Ft kifizetést követeltek.⁵³⁵ A bíróság ez utóbbi ügyben hozott döntése mérföldkőnek tekinthető a magyar sztrájkhoz kapcsolódó jogesetek történetében.⁵³⁶ A végzés leginkább figyelemre méltó része az alkotmányellenes célra, konkrétan a tulajdonhoz való jogra történő hivatkozás. A Magyar Posta Zrt. álláspontja szerint a döntés a tulajdonos, nem pedig a munkavállalók kompetenciájába tartozik, a munkavállalók tulajdonosi jogokkal nem rendelkeznek, nem jogosultak arra, hogy a bevételek felhasználásáról rendelkezzenek, a bevételből közvetlen részesedést igényeljenek. Ugyan a szakszervezeti jogosítványokkal élve lehetőségük van arra, hogy a munkáltató gazdasági döntéseit befolyásolják, ez azonban nem sértheti a tulajdonhoz való alkotmányos jogot [Alkotmány 13 § 1) bekezdés], azaz nem fogadható el jogszerű sztrájkkövetelésnek, ha a tulajdonost illető bevétel egy részének közvetlen átadását követelik. A bíróság több okból minősítette jogellenessé a sztrájkot, ezek egyike volt az Alkotmányba ütköző cél [Szt. 3. §(1) b)].⁵³⁷ A Fővárosi Bíróság, mint másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság végzését helyben hagyta, és helytállónak ítélte meg azt az érvelést, hogy „a sztrájkjog nem terjedhet odáig, hogy más alkotmányos jogot, így a tulajdonhoz való jogot megsértse, ugyanis a munkavállalók nem jogosultak arra, hogy a bevételek felhasználásáról rendelkezzenek”.⁵³⁸ Itt jegyezzük meg, hogy még a francia jogban is, mely kontinentális viszonylatban liberálisnak tekinthető, a személyek és a tulajdon védelme a sztrájkhoz való joggal szemben elsőbbséget élvez.⁵³⁹

⁵³⁴ Serák István: Gondolatok a sztrájkjog és a tulajdonhoz való jog alkotmányos összefüggéseiről a 2008-as vasúti sztrájk apropóján. *Közjogi szemle* 2009/4, 26–32. 29–32.

⁵³⁵ Az eset másik érdekes vetülete az ingatlanok értékesítéséből származó bevételből való dolgozói részesedés minősítése. A bíróság kifejtette, hogy az Mt. általánosságban rendelkezik a munkabérről, a lehetséges munkabér elemei közül csupán néhányat nevesít, pl. személyi alapbér. Az, hogy a megállapodásban „100.00 Ft egyszeri munkabér” kifizetéséről vagy ki nem fizetéséről nem rendelkeznek, nem jelentheti azt, hogy a juttatásra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Annak ellenére a legkülönfélébb – ott nem nevesített – címeiken fizetendő juttatásért indíthatnának sztrájkot a munkavállalók.

⁵³⁶ Fővárosi Munkaügyi Bíróság 5. Mpk.51.017/2009/3

⁵³⁷ A sztrájk jogellenességét megalapozta továbbá, hogy olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel vagy mulasztással szemben tartották, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik, [Szt. 3. § 1 c); illetőleg a békekötelmet is megszegte, mivel kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt folyt [Szt. 3. § 1 d)].

⁵³⁸ Fővárosi Munkaügyi Bíróság 49MPKFV.631.227/2010/2

⁵³⁹ Lásd *Conseil Constitutionnelle* 1980. július 22-i döntését.

(2) A sztrájk és az egészséges környezethez való jog. Az egészséges környezethez való jog több sztrájk esetén is veszélybe kerülhet, ilyen tipikusan a szemétszállítók demonstrációja, mely hazánkban egyenlőre még nem okozott jelentős fennakadást, azonban elég a Nápolyban eluralkodó állapotokra gondolnunk, hogy megértsük egy ilyen sztrájk potenciális veszélyeit.⁵⁴⁰ A magyar gyakorlatban az egészséges környezethez való jog egy közlekedési sztrájk jogszerűségének megítélése kapcsán merült fel. A szakszervezet üzemkezdettől, hajnali négy órától délután egyig teljes leállást helyezett kilátásba. A munkáltató érvei szerint egy ilyen nagymértékű – kilenc órás – leállás jogellenes, hiszen nemcsak a lakosság egészségét, testi épségét veszélyezteti, hanem – mivel az addig tömegközlekedést használók autóba kényszerülnek – a környezetet is. A bíróság kifejtette, hogy a tömegközlekedés leállása veszélyezteti ugyan az életet, egészséget és a környezetet, azonban ez a veszélyeztetés közvetett, illetve előzetes tájékoztatással nagymértékben csökkenthető [24. Mpk.50.052/2005/5.].

(3) Sztrájkjog és a szabad mozgás joga. A szabad mozgás joga különösen nagy fontosságú, hiszen más alapjogok gyakorlásának eszköze.⁵⁴¹ Az Alkotmány 58. § -ához fűzött indoklás szerint a Magyar Köztársaság területén törvényesen tartózkodók jogosultak a lakóhely, tartózkodási hely önmaguk számára történő meghatározására. Ugyan az Alkotmány a közlekedés szabadságát nem nevesíti, az Alkotmánybíróság értelmezése szerint a szabad mozgáshoz való jog a helyzetváltoztatáshoz való jog szabadságát jelenti, valamint magába foglalja a járművön, vagy járművel való helyzetváltoztatást, a közlekedés szabadságát is. A mozgásszabadság személyes szabadságjog.⁵⁴² A szabad mozgás joga tipikusan a tömegközlekedés sztrájkja, illetve egy esetleges blokád során sérül (gondoljunk 1990 őszének taxis blokádjára). A szabad mozgáshoz való jog európai dimenziója a *Viking* eset kapcsán került reflektorfénybe (lásd a IV. fejezetben elhangzottakat).

3.4. Az 1989. évi VII. tv.

A hazai szabályozásban külön törvény is rendelkezik a sztrájkról. Európai összehasonlításban azt láthatjuk, hogy igen sok ország döntött törvényi szabályozás mellett, akár kifejezett sztrájktörvény, akár egyéb törvény formájában (lásd I. fejezet). A magyar

⁵⁴⁰ <http://www.net1news.org/partito-lo-sciopero-dei-lavoratori-asia-napoli-gi%C3%A0-nel-caos-rifiuti.html>
(Letöltve: 2010-07-20)

⁵⁴¹ Lásd többek között az OBH 5649/2007. sz. ombudsmani jelentést.

⁵⁴² Balogh Zs. et al. 2003, 573.

sztrájk törvény a rendszerváltás terméke, annak történelmi háttérével értelmezhető. 1989 a nagy politikai átrendeződések, módosítások és sarkalatos törvények éve⁵⁴³ volt, az 1989. évi VII. tv. hatályba lépését heves, ellentétes álláspontokat ütköztető, a társadalmi feszültségeket jól leképező vita előzte meg.⁵⁴⁴ Végül csupán 7 szakaszos, sok tekintetben hiányos törvény született. A jogszabály rövidségét magyarázhatja egyrészt a már meglévő nemzetközi háttér, vagyis hogy a Sztv, összhangot teremtett az 1966-os Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával és a kihirdetett egyéb nemzetközi egyezményekkel, így csak a legáltalánosabb kérdésekre adott választ. Szerepet játszhatott a jogalkotó sztrájk-felfogása (a sztrájk az érdekegyeztetés végső eszköze, nem oka, hanem tünete a feszültségeknek, méghozzá olyan feszültségeknek, melyek jogi szabályozással nem mindig kezelhetőek).⁵⁴⁵ A rövidség mögött mindazonáltal nagy valószínűség szerint a munkáltatói, munkavállalói oldal érdekei közötti kompromisszumokra való törekvés állt.

A Sztv. elemzésénél segítségünkre van az értelmező rendelkezésekben, az indoklásban megnyilvánuló autentikus jogalkotói értelmezés, más szavakkal annak a vizsgálata, hogy a törvény keletkezésekor mire irányult a jogalkotó szándéka. Az előkészítés körülményei árulkodóak a jogalkotó jogpolitikai szándékára nézve. Ideális esetben a jogalkotó kellően ismeri a szabályozandó viszonyokat, ugyanakkor belátható, a jogalkotó nem gondolja, nem gondolhatja át valamennyi lehetőséget.⁵⁴⁶

A törvény több, mint két évtizedig szinte változatlan maradt. Megadja a sztrájk jog lényegi tartalmát, korlátait, ha úgy tetszik vázát, ugyanakkor sok tekintetben joghézagokat hagy, nem felel meg a normavilágosság követelményének, mivel tartalma nem világos, nem megfelelően értelmezhető. A jogbiztonság megköveteli, hogy adott jogszabály szövege értelmes, világos, a jogalkalmazás során felismerhető, értelmezhető és egyértelmű normatartalmat hordozzon.⁵⁴⁷

⁵⁴³ Jutasi György: A törvényhozás 1989-ben. In: Kurtán Sándor – Vass László (szerk.): *Magyarország politikai évkönyve*. Budapest, Aula, 1990, 364-377. 364.

⁵⁴⁴ A Sztv. keletkezésének körülményeiről bővebben lásd Halmos Cs. 2010; Lőrincz Gy. 2008.

⁵⁴⁵ Erre utalt például Halmos Csaba sztrájkokról szóló törvényjavaslata a 1989-március 22-i parlamenti expozéjában.

⁵⁴⁶ Parlagi Máttyás: Klasszikus jogértelmezési módszerek a mai magyar jog alkalmazásában. In: Paksy Máté (szerk.): *Európai jog és jogfilozófia: Konferenciatanulmányok az európai integráció ötvenedik évfordulójának ünnepére*. Budapest, Szt. István Társulat, 2008. 358.

⁵⁴⁷ A normavilágosság követelményéről többek között lásd 26/1992. IV. 30. AB határozat, 10/2003. IV. 3. AB határozat.

A törvény módosítása sokáig – konszenzus hiánya miatt – olybá tűnt, lehetetlen vállalkozás, a jelen politikai helyzetben azonban már létrejött a kétharmados többség, s ez a törvény módosításához is vezetett.

4. Az Mt. szabályanyaga

A Munka törvénykönyve rendelkezései közül elsőként nem a közvetlenül sztrájkjal, hanem a munkaügyi viták rendszerével foglalkozókat tárgyaljuk. Mint említettük, a munkáltatói és a munkavállalói oldal eltérő érdekei sokszor vezetnek látens, illetve nyílt konfliktushoz. A munkaügyi konfliktusokból származó vitákat a vitában állók és a vita tárgya figyelembevételével négy alapszintre sorolhatjuk, úgy mint egyéni jogvita, kollektív jogvita, egyéni érdekvita, illetve kollektív érdekvita (lásd a II. fejezetben leírtakat). Az Mt. e teoretikus felosztástól némiképp eltérő kategóriákat használ, a Munkaügyi vita címet viselő IV. része kollektív munkaügyi vita (I. fejezet) és munkaügyi jogvita (II. fejezet) között tesz különbséget. Az előbbit az Mt. 194 – 198. §, az utóbbit az Mt. 199 – 202. § szabályozza. Munkaügyi jogvitának minősül mind az egyéni, mind a kollektív jogvita, a munkáltató valamennyi, munkaviszonyra vonatkozó, szabályt sértő intézkedésével (mulasztásával) összefüggő vita. Ezen túlmenően munkaügyi jogvitának minősül a munkajogviszonyból származó igényeknek a munkavállaló és a munkáltató általi érvényesítése. Kollektív munkaügyi jogvita a munkáltató és a szakszervezet, illetve a munkáltató és az üzemi tanács közötti, a munkáltatónak a munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedésével összefüggő vita [Mt. 199. § (1)]. A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó igényét érvényesítheti ezen az úton, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) pedig az Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítésére kezdeményezhet munkaügyi jogvitát [Mt. 199. § (1) – (2)]. A gyakran gazdasági vagy ipari vitának nevezett érdekvita ezzel szemben nem jog vagy kötelezettség megszegéséből fakad. A konfliktust pontosan ezek hiánya okozza, a vita célja az, hogy ilyen szabályozás (megállapodás, munkaszerződés, kollektív szerződés stb. formájában) létrejöjjön a jövőben. Az elhatárolásnak gyakorlati jelentősége van. Míg a jogvita rendezése a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, illetve munkajogi anyagi jogi szabályokat kell alkalmazni, a kollektív munkaügyi érdekviták esetében a bírói út kizárt, a vita rendezésére speciális szabályok alkalmazandók. A sztrájk csupán érdekvita rendezésére szolgál, a jogvitáknál nem alkalmazható.

Kifejezett sztrájkrendelkezések a munkaerőkölcsönzés tilalmát, illetve az üzemi tanács semlegességét előíró szakaszok. Tilos munkavállaló kölcsönzése a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig [Mt.. 193/D. § (2) b)]. Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, de nem is akadályozhatja. Amennyiben az üzemi tanács tagja mégis részt kíván venni a sztrájokban, megbízatása a sztrájk idejére szünetel, vagyis az üzemi tanács tevékenységében, az üzemi tanácsi döntések meghozatalában nem vehet részt [Mt. 70. §] (lásd később kifejtve).

5. A sztrájkszabályozás kritikus elemei

5.1. A sztrájk tárgya: az érdekvita rendezése

A sztrájk tárgya tehát csak érdekvita lehet, a jogvita elleni ilyen fellépés tilos. A bírói hatáskörbe tartozó egyedi munkáltatói intézkedés vagy mulasztás meghatározása azonban nem mindig egyértelmű. Konkrét esetben egy, a szakszervezeti tagdíj munkáltatói levonása érdekében szervezett munkabeszüntetést a Legfelsőbb Bíróság jogszerűnek minősítette. Az egyedi munkáltatói intézkedés nem tartozott bírói hatáskörbe, hiszen a bíróság nem kötelezhette volna a munkáltatót, hogy a munkavállalói tagdíjat vonja le [Legfelsőbb Bíróság MFV. II. 10.734/2002.sz.].

Az ILO szerint a jogi szöveg értelmezése kapcsán felmerülő vita eldöntése bírói hatáskörbe tartozik, ilyen esetben tehát megtiltható a sztrájk. Az Európai Szociális Charta sztrájkjoghoz kapcsolódó esetjoga szerint a sztrájk szintén csak érdekkonfliktusok esetén alkalmazható, vagyis sem a politikai célú sztrájk, sem a jogi vitából eredő sztrájk nem vonható a 6. cikk 4. bekezdés hatálya alá.⁵⁴⁸

A magyar szabályozáshoz hasonló a német, ugyanakkor az olasz jogban például irreleváns a jog- és érdekvita elhatárolás, ennek megfelelően nem találunk a Sztv-ben szabályozott tilalomhoz hasonló kitétel, vagyis az olasz jogban jogvita érdekében is folytatható sztrájk.⁵⁴⁹

⁵⁴⁸ Conclusions, II, 27, 28.

⁵⁴⁹ Jacobs, Antoine T. J. M.: The law of strikes and lockouts. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economics*. 9. rev.ed. Deventer, Kluwer, 2008. 633–687. 646.

5.2. A gazdasági és szociális érdekek

A sztrájk tartalmi, pozitív jogszerűségi feltétele a célhoz kötöttség.⁵⁵⁰ A hatályos szabályozás alapján a sztrájk jogalapja a dolgozók gazdasági és szociális érdekéhez kötődik. A jelenlegi szövegezés nem evidenciaként került a törvénybe, felmerült ugyanis ennél szűkebb, illetve tágabb megfogalmazás is. A Magyar Gazdasági Kamara a sztrájkot csak a munkáltatók és dolgozók közötti gazdasági érdekkonfliktusok rendezése eszközeként tudta elfogadni, a szélesebben értelmezett sztrájkot ellenezte, mint nemzetközi gyakorlattal ellentétes, destabilizáló tényezőt.⁵⁵¹ A törvény végül a munka világába helyezte a követeléseket, hiszen nem általános, mindenkire vonatkozó érdekekről beszél, hanem a munkavállalói minőséghez kötötte.⁵⁵² A cél ugyanakkor olyan értelemben mégis kötetlen maradt, hogy nem munkáltatói szervezethez, illetve magatartáshoz kapcsolódik.⁵⁵³ A sztrájk jogszerűségének ilyen meghatározása ugyanakkor olyan szempontból szerencsétlen, hogy igen nehezen definiálható kategóriával operál, így parttalaná teszi a sztrájk jogalapját.⁵⁵⁴ A nyugdíj-, vagy egészségügyi reform érdekében folytatott sztrájk például, bár kétségtelenül érinti a munkavállalók jólétét, már erősen a politikai sztrájk és a gazdasági-szociális érdek megvalósulásáért folyó sztrájk határmezsgyéjén jár. Ugyancsak kétes megítélésű követelés a hazai esetjogból a gázártámogatás. A közszolgálat sztrájkkövetelései pedig szinte mind különlegesek, hiszen a munkafeltételeket, vagy legalábbis ezek nagy részét, törvény rögzíti.

A sztrájk háttérben álló érdekek köre a törvény megalkotása óta eltelt 21 évben jelentősen kibővült, míg a kezdeti munkabeszüntetések többsége azonnali bérkövetelésre irányult, ma már egyre inkább távlati gazdasági-szociális célokat tűznek ki.⁵⁵⁵ Jogellenesnek minősítette a bíróság a '90-es évek elején a megyei titkár minősíthetetlen stílusa miatt protestáló, és annak leváltása érdekében tartott sztrájkot. Handó Tünde felvetése szerint, tekintettel a munkajog változására, főként a stresszmentes munkahely európai uniós követelményére, ma már nem lenne egyértelmű a döntés.⁵⁵⁶

⁵⁵⁰ Román L. 1997, 134.

⁵⁵¹ Emlékeztető a sztrájkokról szóló törvényjavaslatról 1989. február 27-én 10.00 órától tartott nyilvános vitáról

⁵⁵² Herczog László: Érdekvizonyok, érdekegyeztetés, sztrájk. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 169–174, 170–172.

⁵⁵³ Lehoczkné, Kollonay, Cs. 1997, 193.

⁵⁵⁴ Berke Gy. – Kiss Gy. 2009, 57.

⁵⁵⁵ Bródy János: *A sztrájkjog nemzetközi és magyar aspektusai*. Szeged, JATE ÁJK, 1999, 6.

⁵⁵⁶ Handó Tünde: Sztrájkjog és szabályozás. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 199–204. 202.

Az ILO esetjogának tükrében a sztrájkjog egyike azoknak az alapvető eszközöknek, melyeken keresztül a munkavállalók és szervezeteik képesek előmozdítani, illetve védeni gazdasági és szociális érdekeiket.

A francia jogban a foglalkoztatással összefüggő kérdések körét, azaz tulajdonképpen a sztrájk lehetséges jogalapját a *Code du Travail* alapján a jogalkalmazás alakította ki. Ilyennek minősülnek: a foglalkoztatás feltételei; a munkavégzés egészséges és biztonságos körülményei; a munka-jogviszony keletkezésével, megszüntetésével, illetve felfüggesztésével összefüggő kérdések; a munkavégzés helyével összefüggő kérdések, a munkáltató belső magatartási szabályaival és a fegyelmi felelősséggel összefüggő viták valamint a szakszervezeti tisztségviselők kedvezményeivel összefüggő kérdések.⁵⁵⁷ A nem szakmai, illetve nem a foglalkozással összefüggő célokra irányuló munkabeszüntetés a sztrájkjal való visszaélést valósítja meg. A sztrájkköveteléssel szemben támasztott elvárás tehát a szakmához, illetve foglalkozáshoz kötött cél megléte. A követelés irreális volta ugyanakkor nem teszi jogellenessé a megmozdulást.

A német jog tovább szűkíti a sztrájk tárgyává tehető ügyek körét. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG) esetjoga értelmében a munkaharcot csak és kizárólag mint a kollektív alku velejáróját értelmezhetjük, vagyis a munkaharc csakis annyiban engedélyezett, amennyiben kollektív szerződéses megállapodásra irányul, vagyis olyan célokat tűz ki, melyek kollektív szerződésben rendezhetők. Ez szükségszerűen vonja maga után, hogy munkaharcot csak azok folytathatnak, akik képesek kollektív szerződés kötésére.⁵⁵⁸

5.3. A politikai sztrájk megítélése

A magyar szabályozás szerint a sztrájk a dolgozók gazdasági, szociális érdekeinek védelmét szolgálja. A szakszervezetek tiltakozásai sok esetben túlmennek ezen a körön, társadalmi-politikai jelleget öltenek, nemegyszer politikai tiltakozás eszközévé válnak. A politikai sztrájk (*political strike*, *politischer Streik*, *sciopero politico*, *grève politique*) két fajtáját különböztetjük meg, a tisztán politikait és a gazdasági jellegű politikai sztrájkot. Az előbbi kizárólag, illetve túlnyomó részt politikai véleményt fejt ki, valamely állami szerv akaratának megváltoztatását szolgálja, a kormányra, önkormányzatra kíván nyomást gyakorolni. Jogi megítélése viszonylag egyszerű, tilalmazásának oka elsődlegesen, hogy a

⁵⁵⁷ Berke Gy. – Kiss Gy. 2009, 51.

⁵⁵⁸ Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 199.

politikai érdekek artikulálására a pártok hivatottak. Kevésbé egyértelmű és gondos esetenkénti mérlegelést igényel az utóbbi megítélése. A gazdasági jellegű politikai sztrájk a politikai cél mellett lazább, esetenként szorosabb kapcsolatba hozható a munkajogviszonnyal. A gazdasági, szociális valamint a politikai célok közti különbség nem határolható el feketén-fehéren, ellenkezőleg, igen széles a szürke sáv. A politikai sztrájknak csak átmeneti címzettje a munkáltató, az valójában valamely állami szerv akaratát kívánja meghajlítani. A sztrájk elszenvedője azonban mégiscsak a munkáltató. A politikai sztrájk pontosabb szabályozása épp ezért fontos.

Hazánkban különösen könnyen politizálódnak a közszükségletet ellátó munkáltatóknál dolgozók, illetve a közalkalmazottak sztrájkjai, az érintett fogyasztók széles köre, illetve a fokozott közérdeklődés miatt. Az ilyen a sztrájkokat kilátásba helyező béralku, a figyelmeztető sztrájkok, vagy a közalkalmazottak tárgyalási pozíciójuk megerősítése érdekében folytatott nyilvános demonstrációja a politikai tiltakozás körébe sorolandók.⁵⁵⁹

A politikai sztrájkok megítélésében új fejezetet nyitott a Fővárosi Munkaügyi Bíróság egyik 2010-es döntése, mely lehetőséget adott a törvénymódosítás elleni sztrájkra. Az ilyen sztrájkok nem tekinthetők adekvátnak. Itt idézzük Berki Erzsébet gondolatait: a sztrájk akkor adekvát, ha befolyásoló erővel bír arra, akinek hatásköre van a megoldásra. Ilyen értelemben nem volt adekvát a Liga fellépése a TB reform ellen.⁵⁶⁰

Kitekintve a nemzetközi gyakorlatra láthatjuk, hogy a politikai sztrájk megítélése sehol sem problémamentes. A politikai sztrájk szűk-illetve tág meghatározása összefügg a szabályozás jellegzetességével, nevezetesen azzal, hogy a sztrájk a kollektív tárgyalások vitáira korlátozódik-e vagy sem.⁵⁶¹

A francia gyakorlatban a politikai sztrájk jogszerű lehet, amennyiben összefüggésbe hozható foglalkozási érdekekkel. Ilyennek minősül például a bért és munkakörülményeket befolyásoló gazdaság- illetve szociálpolitikai döntés elleni demonstrálás. Az állam, mint munkáltató (kivételekkel) szintén támadható sztrájkokkal. A politikai szimpátiasztrájk jogellenes, ugyanakkor nem egyértelmű a más munkavállaló elbocsátása ellen protestáló sztrájk megítélése, melyet változóan minősít a bírói gyakorlat.⁵⁶²

⁵⁵⁹ Szabó Máté: A társadalmi mozgalmak szerepe a demokratikus politikai rendszer intézményesedésének folyamatában Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 1994/3, 45–63.

⁵⁶⁰ Berki Erzsébet: Kísérlet néhány, a sztrájkokkal kapcsolatos illúzió eloszlatására. *Munkaügyi Szemle* 2010/1, 42–57. 46–49.

⁵⁶¹ Schregle, Johannes: A sztrájkhoz való jog és szabályozása. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 19–30, 23.

⁵⁶² Despax, M. – Rojot, J. 1987, 295–296.

Az olasz gyakorlat is szűken értelmezi, hogy mi tekinthető politikai akciónak. Jogszerűnek minősül a politikai színezetű, de a munkavállalói érdekhez kapcsolható megmozdulás, következésképpen szinte csak a forradalom jelleget öltő sztrájk akad fenn a rostán. A szakszervezetek politikai és gazdasági döntéshozatalban játszott szerepére tekintettel a *Corte Constitutionale* 290/1975-ös döntés óta jogszerű a politikai sztrájk is.⁵⁶³ A politikai sztrájk nagyobb tere az Alkotmány 40. cikkére vezethető vissza, melyet a szakirodalom a 3. cikk 2. bekezdéséhez köt.⁵⁶⁴ Ez utóbbi 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”.

A *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* szabályozása szerint sztrájkolni csak kollektív szerződésben rendezhető kérdések tekintetében lehet, politikai sztrájk tehát az angol gyakorlatban nem részesül immunitásban. (TULR(C)A 218).

A politikai sztrájk ereje abban rejlik, hogy nagy tömegeket képes megmozgatni.⁵⁶⁵ Lássunk néhány példát! Spanyolországot 1979-ig a politikai helyzettel összefüggő sztrájkok, (*huelga politica*) jellemezték.⁵⁶⁶ Nem minősíthető tisztán politikainak például az Egyesült Királyságban az oktatási törvény által bevezetett standardizált nemzeti tanterv ellen 1993 nyarán tartott pedagógussztrájk.⁵⁶⁷ A francia gyakorlatban is mély gyökerű tradíciói vannak a politikai színezetű sztrájkoknak.⁵⁶⁸ Valószínűleg sokak emlékezetében élő példa a 2010. októberi francia országos sztrájk, illetve az ahhoz kapcsolódó tiltakozó felvonulások és tüntetések. A fellépések oka a nyugdíjreform, illetve a járulék és jövedelemadó-változások voltak. A Nyugdíj Tanácsadó Tanács (*COR*) vészjóslo előjelzései alapján (hosszú távú munkanélküliség növekvő aránya és alacsony produktivitás, egyúttal a

⁵⁶³ E tendenciát a *Corte di Cassazione* döntése a közelmúltban még inkább megerősítette. *Cassazione civile*, 21 Aug. 2004, No. 16515. ; Orlandini, Giovanni: Viking and Laval: Impacts on the right to strike and collective autonomy in the Italian legal system. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (ed.): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Austin, Tex., Wolters Kluwer, 2009, 103–115. 107.

⁵⁶⁴ Persiani, Mattia: *Diritto sindacale*. 7. edizione riveduta e aggiornata, Padova, CEDAM, 2000, 157.

⁵⁶⁵ Gall, G. – Hebdon, R. 2008, 597.

⁵⁶⁶ Estivill, Jordi – de la Hoz, Josep M.: Transition and crisis: The complexity of Spanish industrial relations. In: Baglioni, Guido – Crouch, Colin (eds.): *European industrial relations in Europe. The challenge of flexibility*. London, Sage, 1990, 265–299. 283.

⁵⁶⁷ Giddens, A. 2008, 532.

⁵⁶⁸ 1986-87 tele társadalmi protestálásainak hátterében nagyrészt nem a munkavállalói szociális és gazdasági helyzet javítása állt, hanem a kormány tervezett egyetemi reformja. Hasonlóképpen, az ugyanekkor zajló tömegközlekedési sztrájk Párizsban, bár tartalmazott bérköveteléseket is, a közszférában dolgozók helyzetének újraszabályozása miatt robbant ki. Segrestin, Denis: Recent changes in France. In: Baglioni, G. – Crouch, C. (eds): *European industrial relations: The challenge of flexibility*. London, Sage, 1990. 97-126. 113.

népesség várható hosszabb élettartama)⁵⁶⁹ készült jogszabálytervezet számos megszorítást tartalmazott.⁵⁷⁰ 12 olajfinomítóban leállt a termelés, a reptéri demonstrációk és a vasút határozatlan idejű sztrájkja több nemzetközi járatot érintett. A közalkalmazottak (tanárok, postások, közszolgálati rádió és televízió) tiltakozó napja összecsapásokhoz vezetett a rendőrség és a demonstrálók között, s több bűncselekményt is elkövettek. A sztrájk egyre növekvő támogatást váltott ki, a középiskolások 10 százaléka csatlakozott a tiltakozáshoz. A megmozdulások radikalizálódása kapcsán nyilatkozta Sárközy: „senkinek sincs joga túsul ejteni az egész országot”. A sztrájkolók üzemanyag-tározókat barikádoztak el, ezzel veszélyeztetve a mentőszolgálat és az egész egészségügy biztonságát, valamint a francia gazdaságot. A ország üzemanyag-ellátása érdekében sor került a rendőrség bevetésére.⁵⁷¹

2010 nemcsak Franciaországban volt a politikai sztrájkok éve. Spanyolországban 2010. február 22. és március 7. között a szakszervezetek összefogásával szervezett sztrájk szintén a kormány által tervezett nyugdíj-, illetve járulékreform ellen irányult.⁵⁷²

Portugália történelmének egyik legnagyobb, 300.000 munkavállaló részvételével tartott sztrájkja szintén a kormány megszorító intézkedéseit támadta. A protestálás a bérek befagyasztása, az állami nyugdíjrendszer megnyirbálása, a növekvő munkanélküliség és az alacsony bérek, valamint a munkanélküli ellátó rendszer kilátásba helyezett reformja ellen irányult.⁵⁷³ 2010. novemberében a két legnagyobb portugál szakszervezet, a CGTP és az UGT összefogásához és általános sztrájkhoz vezetett (az akció szervezőinek elszántságát jelzi, hogy hasonló kooperációra az elmúlt 22 évben nem került sor).⁵⁷⁴

Az Általános Olasz Szakszervezeti Szövetség (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Cgil*) 2010. március 12-én négyórás nemzeti sztrájkot hirdetett. Az ok: az olasz kormány nem képes megfelelően kezelni a gazdasági recessziót. A követelések listáján

⁵⁶⁹ Sandrine, Jean: Unions oppose government bill on pension reform. *EIROOnline*, 2010/7, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/fr1007021i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

⁵⁷⁰ A nyugdíjkorhatár felemelése 60–62 évre és a teljes összegű nyugdíjjogosultsági feltételeként a 65–67 év előírása az állami nyugdíjpénztár deficitjének kezelése érdekében, illetve a közszférában dolgozók járulékának, valamint a magas jövedelműek adójának 1 százalékos emelése. A teljes öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt 40-ről 41.5 évre emelte.

⁵⁷¹ Világgazdaság Online 2010. 10. 19. <http://www.vg.hu/gazdasag/gazdasagpolitika/benzinhiany-es-osszecsapások-a-nyugdíjreform-elleni-tiltakozonapon-330876> (Letöltve: 2010-10-19)

⁵⁷² A tervezet az 1994. évi ún. Toledói Paktum alapján létrehozott felügyelő bizottság javaslataira épített. Főbb pontjai: szolgálati idő növelése, nyugdíjkorhatár megemlése 65-ről 67 évre, nyugdíjjárulékok rendszerének egyszerűsítése. Sanz de Miguel, Pablo: Trade unions strike over proposed pension reforms. *EIROOnline*, 2010/2, Elérhető: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/es1002029i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

⁵⁷³ da Paz Campos Lima, Maria: 300,000 join CGTP demonstration against austerity package. *EIROOnline*, 2010/5, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/05/articles/pt1005019i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

⁵⁷⁴ da Paz Campos Lima, Maria: CGTP and UGT announce joint strike against austerity measures. *EIROOnline*, 2010/10, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/10/articles/pt1010019i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

szerepelt az ún. sokk-kezelő eszközök szélesebb körű alkalmazása, a bevándorlási szabályok megreformálása és az adóreform.⁵⁷⁵

Kelet-Európában a Bulgáriai Független Szakszervezetek Szövetsége, a *CITUB* szervezésében 2010. október 7-én több akciót is szervezett a kormány nyugdíjreformtervezete ellen. Petíciót nyújtottak be a kormányhoz, több ágazatban egy óras figyelmeztető sztrájkra került sor, Szófiában közel 15,000 - köztük szakszervezeti tisztségviselő, állampolgár, nyugdíjas és diákprotestáló vonult az utcákra.⁵⁷⁶ Még Lengyelország - az egyetlen olyan európai uniós ország, melynek GDP-je (1.7 százalékkal) növekedett a 2008-2009-es globális gazdasági válság alatt - sem kerülte el a politikai sztrájkokat. Itt a kormány költségvetési hiány miatt bevezetett megszorító intézkedései (ÁFA emelés, a közszféra béreinek befagyasztása, közkiadások visszaszorítása) miatt protestáltak a közszférában. A 2010. szeptember 22-i sztrájk az elemzők számára meglepő módon összefogta a tradicionálisan versengő szakszervezeteket.⁵⁷⁷

Mint bemutattuk, a tisztán politikai sztrájkot sem a Charta, sem az ILO nem védi. Eltérő azonban, hogy mit minősítenek ilyennek. Az ILO esetjoga szűken szabja meg a politikai sztrájk fogalmát. A sztrájkjog gyakorlásával védett érdekek nemcsak kedvezőbb munkafeltételekre vagy foglalkozási jellegű kollektív igényekre irányulhatnak, hanem a munkavállalókat érintő gazdaság- szociálpolitikai, munkaügyi problémák megoldására is. Az Európai Szociális Charta értelmében a sztrájk nem általában a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek érvényesítésére szolgál, hanem a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalások folytatásához való jog feltétele. Az ILO tehát tágabban, míg a Charta szűkebben szabja meg azon érdekek körét, amiért lehet sztrájkot folytatni. A magyar gyakorlat összességében inkább az ILO-éhoz áll közelebb, bár meg kell jegyezni, e körben hiányoznak az elvi iránymutatást adó döntések, másrészt a törvény maga sem mondja ki, hogy ki ellen lehet sztrájkot folytatni, így nagyobb teret hagy a tág értelemben vett politikai sztrájkoknak, melyek politikaiak ugyan, de gazdasági-szociális érdekekhez is kapcsolódnak.

⁵⁷⁵ Tajani, Cristina: General strike over need for social provision and tax reform. *EIROOnline*, 2010/2, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/it1002029i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

⁵⁷⁶ Tomev, Lyuben: CITUB calls national protest against changes in conditions for retirement *EIROOnline*, 2010/9, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/09/articles/bg1009011i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

⁵⁷⁷ Mrozowicki, Adam: Autumn's union protests put pressure on government and employers. *EIROOnline*, 2010/9, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/09/articles/pl1009019i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

5.4. A „munkáltató nélküli” sztrájk: a szolidaritási sztrájk problematikája

A sztrájk speciális kategóriája az úgynevezett szolidaritási vagy szimpátia sztrájk (*sympathy strike*, *Sympathiestreik*, *scioperi di solidarietà*, *grève sympathisante*). Ilyenkor ún. másodlagos akcióról beszélhetünk, a fő vagy elsődleges sztrájkhoz a sztrájkkal konkrétan nem érintett, de azzal szolidaritást vállaló szakszervezet(ek) csatlakoznak. Más szavakkal, a munkabeszüntetés járulékos jellegű, nem közvetlenül a saját munkáltatóra kíván nyomást gyakorolni, hanem egy másik sztrájk célja érdekében szünteti be a munkát.⁵⁷⁸ Magyarországon 1989 óta 226 sztrájkból hét volt szolidaritási akció. Maga a jelenség tehát nem számottevő, mégiscsak érdemes vele foglalkoznunk, hiszen olyan munkáltatót is hátrányosan érint, aki maga nem tehet a konfliktus kialakulásáról, sőt, az esetek nagy többségében a megegyezésre sincs ráhatása. A szolidaritási sztrájk sajátos voltát maga a törvény is felismeri, amikor kimondja, hogy szolidaritási sztrájk esetén nem kell előzetes egyeztetést tartani. Az előzetes egyeztetés elmaradását az indokolja, hogy a felek nem, vagy csak közvetve tudnak hatni az elsődleges sztrájkkal érintett munkáltató döntésére, így gyakorlatilag nincs miről tárgyalniuk.⁵⁷⁹ Ugyanakkor korlátozás érvényesül a köztisztviselők vonatkozásában. Az 1994. évi sztrájkmegállapodás értelmében a sztrájk a közigazgatási szerv és az önkormányzat köztisztviselőinek gazdasági és szociális érdekei érvényesítése céljából kezdeményezhető. Szolidaritási sztrájk a közigazgatási szervek köztisztviselői gazdasági és szociális érdekei érvényesítésén kívül nem kezdeményezhető (Sztrájkmegállapodás - Megállapodás a kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról. 3. pont).

Az EBH2005. 1253. által tárgyalt esetben a szakszervezet országos sztrájkbizottsága által meghirdetett sztrájkhoz csatlakoztak az egészségügyi ágazatban dolgozók. A munkáltatóval sztrájkbizottság útján közölték, hogy a sztrájkban előreláthatólag kik vesznek részt, illetve, hogy a betegellátás zavartalansága miatt sürgősségi osztályon a szokásos ellátást, másutt pedig az ügyeleti szintű ellátást biztosítják a sztrájk ideje alatt. Előzetes egyeztetésre nem került sor. A munkaügyi bíróságnak elsősorban azt kellett eldöntenie, hogy adott esetben szolidaritási sztrájkról van-e szó, vagy rész-sztrájkról, más szavakkal, mások, vagy saját gazdasági és szociális érdekeik biztosítására kezdtek sztrájkba az egészségügyi dolgozók. A fellebbviteli bíróság által helybenhagyott ítélet szerint más

⁵⁷⁸ Radnay J. 1990, 31.

⁵⁷⁹ Nacsá Beáta: Sztrájk. In: Büki Renáta et al. *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, 2008, 1445–1458. 1449.

érdekét szolgáló szolidaritási sztrájkokról volt szó, és ennél az egyeztetés elmaradása jogszerű. Az eset mégis tanulságos a szolidaritási sztrájk meghatározása szempontjából. „Szolidaritási sztrájk alatt általában nem a saját célt, hanem elsődlegesen idegen célt szolgáló munkaharcot értik (szolidaritási vagy szimpátia-sztrájk). Ezért mellőzhető az egyeztető eljárás: a vitatott cél nem saját cél, hanem idegen cél, arról a felek érdemben nem tárgyalhatnak; ennek felel meg a törvény indokolása is, amely szerint „mivel az ilyen típusú sztrájk olyan munkáltatónál is kárt okozhat, akinek a sztrájkkövetelés orvoslására nincs lehetősége, indokolt különleges garancia a sztrájk jogszerűségét illetően”.

A CFA esetjoga alapján ugyancsak lehetőség van szolidaritási sztrájkra. Amennyiben az eredeti sztrájk jogszerű, a szimpátia sztrájk nem tiltható meg.

Láthatjuk tehát, a szimpátia vagy szolidaritási sztrájk engedélyezésénél a magyar szabályozás a liberális, ugyanis – szemben például az olasz *sciopero di solidarietà* szabályozásával – nem követel meg „kellő mértékű érdekszövetséget” az alapsztrájkkal.⁵⁸⁰ A szolidaritási sztrájk tartása általános megállapodáshoz (tipikusan ágazati kollektív szerződéshez) kötődik Lettországból is. Ugyanakkor mégiscsak megszorítást találunk a hazai szabályozásban olyan értelemben, hogy szolidaritási sztrájkot csak szakszervezet szervezhet.

Mivel sztrájk csak olyan követelések érdekében folytatható, melyek kollektív alku tárgyát képezhetik, és kollektív szerződésben rendezhetők, az Egyesült Királyságban a szolidaritási sztrájk tilos (TULR(C)A 224). A francia jogalkalmazás megkülönböztet belső és külső szolidaritási sztrájkot. A belsőt (*interne à l'entreprise*) általában jogszerűnek ítéli, mivel a legtöbb esetben a munkáltató valamely döntése ellen irányul (például a leépítéssel nem érintett munkavállalók szakszervezetei kezdeményeztek sztrájkot csoportos létszámcsökkenés ellen). A külső szolidaritási sztrájk (*solidarité externe*) nem egy esetben válhat jogellenessé azért, mert könnyen átcsaphat politikai sztrájkba, amely már túlmegy a fentiekben felsorolt feltételeken.⁵⁸¹

A német jogban különleges szabályok vonatkoznak a szolidaritási sztrájkra. A jogszerűség feltétele az alapsztrájk jogszerűsége, illetve az, hogy a sztrájk valóban idegen célért folyjék. Ez utóbbi kritériumot sokáig igen tágan értelmezte a bírói gyakorlat, és emiatt szinte minden szolidaritási sztrájkot jogellenessé minősítettek. Jelenleg ez a kötött rendszer sokat lazult, amennyiben szolidaritási sztrájkknak nem feltétele az abszolút

⁵⁸⁰ Persiani, M. 2000, 163.

⁵⁸¹ Despax, M. – Rojot, J. 1987, 294–295, Rojot, Jacques: General introduction: ethics and employee rights at the workplace. In: Blanpain, Roger. (ed.): *Employee rights and industrial justice*. Deventer – Boston, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, 57.; Betten, L. 1985, 156–157.

neutralitás. Jogszerűségi kritérium az alapsztrájk jogszerűsége, illetve a sztrájk arányos kell legyen, (ellenkező esetben az alapsztrájkhoz lesz hasonló) és valóban képes kell legyen az alapsztrájk támogatására (annak eldöntése, hogy mi minősül alkalmasnak, a szakszervezet hatásköre).⁵⁸²

5.5. Kit illet a sztrájkjog?

Az, hogy a sztrájkhoz való jog az egyént, vagy a kollektívát illeti-e meg, s melyik megoldás az előnyösebb, számos akadémikus értekezésnek szolgált témául. A szakszervezethez való kötés mellett szól a megfelelő apparátus, felkészültség, szakértelem és nagyobb szervezettség. Ugyanakkor nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy XXI. század elején a szakszervezetek társadalmi presztízse a korábbihoz képest szinte minden európai országban számottevően csökkent. A tagvesztéshez sok esetben bizalomvesztés is járult. A Sztv. alapján a sztrájk a dolgozókat illeti. A dolgozók, mint alanyi kör a lengyel szabályozás hibáin okulva került a Sztv-be. Az 1981-es lengyel sztrájk törvény szakszervezeti prerogatívaként kezelte a sztrájkjogot, ami később a Szolidaritás miatt komoly problémákat okozott, hiszen az politikai szervezetnek minősült.⁵⁸³ A törvényi megfogalmazás, amellyel, hogy elavult, azzal a káros következménnyel jár, hogy nem tudni pontosan kit, vagyis milyen jogviszonyban állókat illet meg a sztrájkjog. A sztrájkjog alanya tekintetében érdekes problémát vet fel a munkáltatóval nem munkaviszonyban állók által szervezett megmozdulás. Konkrét esetben kérdésessé vált az is, vajon kezdeményezhet-e sztrájkot a gyógyszerész kamara, hiszen tagjai nem dolgozók, hanem tulajdonosok.⁵⁸⁴ A munkajogviszonyban, illetve ilyen jellegű jogviszonyban nem állók is gyakorolhatnak nyomást, például azzal, hogy nem hajlandóak a munkáltatónál elhelyezkedni, ez azonban nem minősül sztrájknak.⁵⁸⁵

Annak ellenére, hogy a sztrájkhoz való jog a munkavállalókat (a Sztv. szóhasználatával élve dolgozókat) illeti, annak gyakorlása tipikusan a szakszervezetekhez kötődik. Általában a szakszervezet van olyan tudás és infrastruktúra birtokában, ami egy sikeres sztrájkhoz szükséges. A Legfelsőbb Bíróság jogellenesnek minősítette az egyetlen közalkalmazott által folytatott egyéni figyelmeztető sztrájkot. A Legfelsőbb Bíróság szerint

⁵⁸² Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 206–207.

⁵⁸³ Kiss Gy. 2010b), 160.

⁵⁸⁴ A kérdésben végül – mivel e minőségében jogképességgel nem rendelkező egészségügyi miniszter terjesztette elő – nem döntött a bíróság. Handó T. 2010. 199–204. 199.

⁵⁸⁵ Radnay J. 1990, 30.

az ilyen akciót a munka megtagadásának kell tekinteni, és emiatt jogszerű az állásból történő felmentés [BH1996. 563.]. A sztrájk egyént megillető, ugyanakkor közösen gyakorolt jogosítványkénti felfogásából következik, hogy a magyar jog nem ismeri az ún. vadsztrájk (*wildcat strike* illetve *unofficial strike*, *unorganisiert Streik*, *sciopero selvaggio*, *grève sauvage*) intézményét sem, a szolidaritási sztrájk az egyetlen, ahol megkövetelt a szakszervezeti szervezettség. 2004-ben a Fővárosi Munkaügyi Bíróság elutasította a munkáltató azon érvét, mely szerint újonnan alakult szakszervezet nem tekinthető legitimnek, így sztrájkot sem szervezhet. A bíróság rámutatott, a törvény a dolgozók, nem pedig a szakszervezet jogává teszi a sztrájkot.

A statisztikák szerint a sztrájkot legtöbbször egy szakszervezet (64.2 százalék), illetve több szakszervezet (16.8 százalék) szervezi, ehhez képest kevesebb a munkavállalói csoport szervezte sztrájk (14.5 százalék). Az esetek fennmaradó részét egyéb szervezetek, illetve személyek szervezik (abszurd módon akár a menedzsment).⁵⁸⁶

Ellentétben a szakszervezet vezető szerepével, az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkokkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, de nem is akadályozhatja. Amennyiben az üzemi tanács tagja mégis részt kíván venni a sztrájkban, megbízatása a sztrájk idejére szünetel, vagyis az üzemi tanács tevékenységében, az üzemi tanácsi döntések meghozatalában nem vehet részt [Mt. 70. §]. A sztrájk, mint érdekvédelem tehát kizárja a részvételi jogosultságot.⁵⁸⁷ E rendelkezés az üzemi tanács, mint intézmény jellegéből, funkciójából fakad, mely a kooperáció elvén épül fel, egyfajta hidat képez a munkavállalói és munkáltatói oldal között. Román Lászlót idézve: az üzemi tanács érdekvédelmi tevékenysége nem „harcias” jellegű.⁵⁸⁸

A nyugat-európai országok többségében az üzemi tanács hasonlóképpen semleges kell maradjon. Prugberger Tamás javaslatot tesz a semlegesség megkövetelésének eltörlésére a spanyol gyakorlatra hivatkozva, ahol az ÜT aktívan részt vállalhat a sztrájkban.⁵⁸⁹

Szintén az egyén a sztrájkhoz való jog alanya többek között az olasz, spanyol illetve francia jogban. Ezzel ellentétes a német felfogás, mely a kollektívát megillető jogként kezeli, a vadsztrájk eszerint tehát illegális, hacsak nem áll mögé későbbiekben a

⁵⁸⁶ Berki E. 2008, 122.

⁵⁸⁷ <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2004/10/az-uzemi-tanacs-mukodese> (Letöltve: 2010-07-20)

⁵⁸⁸ Román L. 1997, 124.

⁵⁸⁹ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. 2. bőv. kiad. Budapest, KJK–Kerszöv, 2001, 213.

szakszervezet. Arra lehetőség van, hogy nem szervezett munkavállalók csatlakozzanak a szakszervezet által szervezett sztrájkhoz.⁵⁹⁰ Szintén csak szakszervezet szervezhet sztrájkot Svédországban, Görögországban, Lengyelországban, Csehországban és Szlovákiában.

Bár praktikusán több (legalább két) munkavállaló részvétele szükséges, az olasz jogban az egyetlen munkavállaló részvételével folytatott sztrájk sem elképzelhetetlen, amennyiben előzetesen, pl. szakszervezeten keresztül bejelenti a munkamegtagadás kollektív természetét.⁵⁹¹ (A magyar szerzők közül Román László álláspontja áll közel az olasz felfogáshoz. Szerinte a sztrájknak nem fogalmi eleme a kollektivitás. Bár legtöbbször irreális, egyetlen munkavállaló nyomásgyakorlás céljából kifejtett munkabeszüntetése is sztrájknak minősül.⁵⁹²) A szakszervezet beleegyezése nélkül, illetve annak ellenére folytatott vadsztrájk sem büntetendő önmagában, sőt igen gyakori, különösen az olasz jogban.

Az ILO szerint sztrájkjog az egyén, illetve a munkavállalók szervezeteit egyaránt megillető jog. Némiképp, de nem lényegileg eltérő felfogást találunk az Európai Szociális Charta esetjogában, mely a sztrájkot az egyént megillető jogosítványként fogja fel. Az általánosan elfogadott magyar felfogás szerint a sztrájk az egyént megillető, azonban kollektíven gyakorolható jog.

5.6. A sztrájk abszolút tilalma

A sztrájk törvényben kifejezetten a jogellenes esetek között szerepel olyan munkáltatóknál szervezett sztrájk, ahol a sztrájkot törvény tiltja. Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál [Sztv. 3. § (2) bekezdés].

Alapjog alkotmány által kifejezetten lehetővé tett korlátozásának gyakori megvalósulási formája a sajátos szervezet vagy szolgálat (pl. hadsereg, rendőrség) tagjai bizonyos – pl. sztrájk – jogának korlátozhatósága.⁵⁹³ A problémát az Alkotmánybíróság több határozatában vizsgálta. Egy évvel a Sztv. megalkotása után 673/B/1990. határozatában az Alkotmánybíróság kimondta, hogy az igazságszolgáltatási szerveknél jelentkező sztrájktilalom alkotmányos. „Alapvető jogelv, miszerint mindenki úgy és olyan

⁵⁹⁰ Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 200.

⁵⁹¹ Persiani, M. 2000, 152–153.

⁵⁹² Román L. 1997, 125–126.

⁵⁹³ Ádám A. 1994, 2.

mértékben gyakorolhatja saját jogait, hogy ennek során mások jogait ne sértse. Minden egyes alapvető jog gyakorlásának korlátját mások alapvető jogai képezik.” Az igazságszolgáltatás tagjainak sztrájkját mások alapvető jogainak védelmében tartja nem megengedhetőnek, amennyiben az Alkotmány 70/K. § és 57. § (1) bekezdésére utalva rámutat, hogy e jogok érvényesítését veszélyezteti, megakadályozhatja.

A 88/B/1999. AB határozatban felmerült alkotmányossági kérdés lényege az volt, hogy a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél érvényesülő sztrájktilalom alkotmányos-e az e szerveknél alkalmazott közalkalmazottak és köztisztviselők tekintetében is.⁵⁹⁴ Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a sztrájk teljes kizárását a honvédség és a rendvédelmi szervek alkotmányos feladatainak (az alkotmányos rend és az alapvető emberi jogok védelme) hatékony ellátása indokolja, amelyet megítélése szerint csak a teljes személyi állomány munkája tud biztosítani. Az Alkotmánybíróság mindezeket figyelembe véve azt állapította meg, hogy a „teljes” sztrájktilalomnak alkotmányos indoka van. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint továbbá nem állapítható meg az alkotmányellenes megkülönböztetés a honvédségnél és a rendvédelmi szerveknél, valamint a más szervezeteknél alkalmazott köztisztviselők és közalkalmazottak között. Felmerült a kérdés, vajon teljes egészében alkalmazható-e a szükségességi-arányossági teszt. Az Alkotmánybíróság a sztrájkjog korlátozása kapcsán kifejtette, hogy annak alkotmányossága csak akkor vizsgálható a keretében, ha a jogalkotó a sztrájkhoz való jogot (egy meghatározott alanyi kör vonatkozásában) teljes mértékben elvonná.

Mennyiben felel meg a hazánk által alkalmazott teljes tilalom a nemzetközi előírásoknak? A hivatásosok sztrájkjogát több nemzetközi jogforrás is rendezi. Az 1966-os Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmány biztosítja a fegyveres erők és a rendőrség tagjaira vonatkozó törvényi korlátozás (nem pedig teljes tilalom) lehetőségét.⁵⁹⁵ A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya lehetővé teszi a sztrájkjog korlátozását 8. cikk 2. bekezdés), illetve az ILO két, hazánk által is ratifikált 151-es és 154-es egyezménye ugyancsak tág mozgásteret biztosít a részes államoknak. Az Európai Szociális Charta ugyancsak korlátokat enged meg a rendvédelmi szervek hivatásos állománya tekintetében [31. cikk] közérdekre, nemzetbiztonságra, közegészségügyre történő hivatkozással, vagy a közérkölcös védelme érdekében lehetővé teszi a korlátozást. Az

⁵⁹⁴ Korlátozást tartalmaz a Sztv. generál tilalmán túlmenően a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak sztrájkjogáról szóló 1996. évi XLIII. Törvény is. E törvény 27. § 2 kimondja, „az érdekképviseleti szervek e törvény keretei között szabadon működhetnek és gyakorolhatják jogosítványukat. Sztrájkot azonban nem szervezhetnek, és tevékenységükkel nem akadályozhatják meg a fegyveres szerv rendeltetésszerű működését, a parancsok és intézkedések végrehajtását.”

⁵⁹⁵ 22. cikk, 2. bekezdés.

általános sztrájktilalom azonban ellentétes az ILO egyezmények szellemével, mivel lényegesen csorbítja a szakszervezet lehetőségeit, többek között a jogot, hogy tevékenységét szervezze, gazdasági és szociális érdekeket érvényesítsen. Általános tilalmat feloldó krízishelyzet, pl. természeti katasztrófa vagy lázadás kivételt jelent. A sztrájk tilalmához ki kell mutatni, hogy az egyértelműen és közvetlen veszélyt jelent a népesség egy részének vagy egészének életére, biztonságára. A krízis meglétét azonban garanciális okokból valamely független testület kell kimondja. Hatását tekintve sztrájktilalmat jelenthet döntőbíró kötelező⁵⁹⁶ igénybevételének előírása, ezért az csak korlátok között, illetve kizárólag a szoros értelemben vett alapvető szolgáltatások és a közszolgálat tekintetében lehet jogszerű.

Míg a külső jogforrások korlátozásokról szólnak, a nemzeti (a magyar is) ennél radikálisabb megoldáshoz folyamodnak. Hasonlóan a magyarországi szabályozáshoz Olaszországban is tilos a rendőrség, a fegyveres erők munkaharca, mivel az a nemzet biztonságát, az állampolgárok fizikai épségét, tulajdonát veszélyeztetné.

A hatályos magyar szabályozás (elsősorban az 1996. évi XLIII. Törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról) az Európai Szociális Chartába ütközik, melynek révén a jogállamiság elve sérül. A 2009-es OBH beadvány a Hszt és a Sztv felülvizsgálatát kezdeményezi, a teljes körű tiltás helyett az egyes rendvédelmi szervek eltérő funkcióját figyelembe vevő finomhangolt szabályozásra tesz javaslatot, különös figyelemmel az elégséges szolgáltatás rendezésére, hogy a felmerülő sztrájk ne lehetetlenítse el, alapvetően ne akadályozza a fegyveres szerv munkáját, s ne veszélyeztesse a közbiztonság védelmét.⁵⁹⁷

5.7. A köztisztviselők sztrájkja

A köztisztviselők sztrájkjoga, státuszukhoz hasonlóan speciális. Az állam kontrollálja tevékenységüket, különös szabályok vonatkoznak munkafeltételeikre, főként a bér, illetve a karrier tekintetében. A köztisztviselők sztrájkja, éppúgy, ahogy a politikai sztrájk, az állam ellen irányul, azonban mégsem nevezhető politikainak.⁵⁹⁸ Kollektív munkabeszüntetésük nincs abszolút mértékben tilalmazva, ugyanakkor több szempontból is korlátozott.

⁵⁹⁶ A döntőbírói eljárás önkéntes igénybevétele ezzel szemben nem jelent jogszerűtlen korlátozást.

⁵⁹⁷ Lásd bővebben Pajcsicsné Csóré E. – Varga É. Cs. 2009, 91-98.

⁵⁹⁸ Jaspers, T. 2007, 46.

1994-ben a kormány megállapodást kötött az érintett szakszervezetekkel a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról,⁵⁹⁹ s e dokumentum számos vonatkozásban korlátokat állít fel. A sztrájk mindenek előtt szakszervezeti prerogátiva, pontosabban csak azt a szakszervezetet illeti meg, amelyik az 1994. évi Megállapodást aláírta, vagy ahhoz csatlakozott. A szolidaritási sztrájk plusz tartalmi korlátja, hogy csak azonos jogviszonyban lévők sztrájkja esetén szervezhető. A jogszerűség szigorú, a magánszféráétól eltérő feltétele, hogy az összes alkalmazott több mint fele egyetértsen a sztrájkkal. A közszolgálatban állók jogviszonyának létét alapvetően érintő munkáltatói jogkört (pl. kinevezés, felmentés, fegyelmi eljárás megindítása) gyakorló köztisztviselők sztrájkja tilos. Az alternatív vitarendezés egyetlen kötelező esete a közvetlen egyeztetés sztrájkbizottság alakulása esetén. Az alternatív vitarendezéssel létrehozott egyezség nem kötelező erejű, azonban a megállapodás megjelenhet jogi formában (törvény, rendelet, utasítás).⁶⁰⁰ Nacsá Beáta szerint a Sztrájkmegállapodás jogi hatályát megkérdőjelezi, hogy törvényi szintről nem delegálható lefelé a sztrájkjog korlátozásának lehetősége. A korlátozás túlzott és indokolatlan.⁶⁰¹ A Sztrájkmegállapodás aláírásához (vagy ahhoz való későbbi csatlakozáshoz) kötése nemcsak azokat a szakszervezeteket fosztja meg a sztrájk lehetőségétől, amelyek nem írták alá a Megállapodást, hanem a köztisztviselők szervezetlen csoportjait is. Megoldást jelenthetne a tilalomnak a felsővezetői posztokra, valamint a közigazgatás és a közszolgáltatások folyamatos működését biztosító feladatokat ellátó személyekre korlátozása. Ha pontos, tételes alanyi kört nem is lehet meghúzni, alapvető elvek mindenképpen felvázolhatók.⁶⁰²

A magyar közalkalmazott-köztisztviselő felosztás speciális volta miatt a nemzetközi összehasonlítás nehézkes. A közszolgálat „*civil service*” alanyi köre az egyes tagállamokban más és más munkavállalói kategóriákat fed le. Az angol *public servant*, a német *Beamte*, az olasz *impiegato pubblico*, vagy a francia *fonctionnaires* egymással nem felcserélhető kategóriák. A közszolgálat meghatározása történhet státus alapján, a teljesített feladat (alapvető szolgáltatás) szerint, a hierarchiában betöltött pozíciónak (vezetők) megfelelően vagy ezek kombinációja miatt. A sztrájkot tilalmazó-korlátozó szabályok megítélésénél azonban nem a nemzeti megnevezés a döntő, hanem az ellátott feladat. Az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgálatnak minősülnek, így eltilthatók a sztrájktól

⁵⁹⁹ Megállapodás a Kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról

⁶⁰⁰ Lásd bővebben Berki E. et al. 2007

⁶⁰¹ Nacsá Beáta: A magyar sztrájk szabályozás kritikus pontjai. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 59–72, 65.

⁶⁰² Berki E. E. et al. 2007, 130.

például a bírák,⁶⁰³ vagy a vámosok.⁶⁰⁴ Ugyancsak a fogalom alá tartozhatnak a Magyarországon külön kategóriát jelentő közalkalmazottak is, pl. a tanárok, orvosok, kórházi alkalmazottak.

Általános tendenciaként elmondható, hogy a közszféra szabályozásában változás és egyre differenciáltabb szabályozás figyelhető meg, köz és a magánjog elemei egyre jobban keverednek. A keveredés aránya azonban nem attól függ, hogy a munkavállaló mennyire áll közel a közérdekhez, hanem sok tényezőtől együttesen. Az eredeti felfogása kizárta a sztrájk lehetőségét, mivel az az állami autoritással szemben támasztott volna kihívást.⁶⁰⁵ A „jobb munkafeltételekért cserébe sztrájktilalom szemlélet” mára Európában szinte teljes egészében megváltozott.⁶⁰⁶ A sztrájk korlátozásának két fő oka van: egyrészt több kárt okoz a köznek, mint a munkáltatónak (főként a lényeges szolgáltatásoknál jelentkezik ez karakterisztikusan), másrészt a közös kasszát rövidíti meg.⁶⁰⁷

Svédországban szinte minden közalkalmazott sztrájkolhat. Észtországban, Görögországban, Törökországban és Ukrajnában nem vagy csak igen szigorú keretek között sztrájkolhatnak a közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottak.⁶⁰⁸ A francia közszférában csak a reprezentatív szakszervezet jogosult sztrájkot kezdeményezni, a sztrájkot öt nappal előre be kell jelenteni, a forgó sztrájk tilos, illetve a közszféra egyes területein előírhatja a minimumszolgáltatás nyújtását (1963. Július 31-i tv.). Bulgáriában a közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottak nem szüntethetik be a munkát, csupán kitézőkkel, karszalagokkal, feliratokkal és egyéb „szimbolikus” eszközökkel protestálhatnak.⁶⁰⁹ Németország, Finnország Dánia szintén tiltja a közalkalmazottak sztrájkját, ez a gyakorlat ECSR rosszallását váltotta ki.⁶¹⁰ Az osztrák közszolgálat kapcsán (ideértendően a magyar fogalmaink szerinti közszolgáltatásokat) példaként említhető Günther Löschnigg, aki kifejti, hogy a sztrájkjog nem korlátozható pusztán a munkáltató közjogi jogállása vagy a jogviszony közjogi jellege okán. Ha a munkaharc nem érinti a közszolgálatot teljesítővel szembeni fokozott „hűségkötelességet” vagy a szűk értelemben

⁶⁰³ 336th Report, Case No. 2383, para. 763

⁶⁰⁴ 304th Report, Case No. 1719, para. 413

⁶⁰⁵ Treu, Tiziano: Employees' collective rights in the public sector. In: Tiziano Treu (ed.): *Employees' collective rights in the public sector. XIVth International Congress of Comparative Law, Athens, August 1994: general and national reports*. The Hague - Boston, Kluwer Law International, 1997. 3-24. 19.

⁶⁰⁶ Kivéve Svájcot

⁶⁰⁷ Treu, T. 1997, 19.

⁶⁰⁸ ITUC 2010, Europe. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/-Europe-.html> (Letöltve: 2010-10-25)

⁶⁰⁹ ITUC 2010, Bulgaria. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Bulgaria-+.html?lang=en> (Letöltve: 2010-10-25)

⁶¹⁰ ECSR Conclusions XVII-1/1, 204, 169; ECSR Conclusions XVII-1/1, 131.

vett állami (hatósági) tevékenységet, lényegében belül marad a „szociálisan adekvát” magatartások körén, így megengedett.⁶¹¹

Mint láttuk a közszféra sztrájkjának korlátozására lehetőséget ad mind a nemzetközi, mind az európai szabályozás. A magyar rendelkezések azonban túllépnek a megengedhető korlátozáson.⁶¹² Az ILO szerint a közszféra sztrájkját korlátozó, illetve tiltó szabályok nem terjednek ki a teljes alanyi körre, csak az állam nevében közhatalmat gyakorló közszolgákra. Hangsúlyozandó (és pontosan ez az, ami a magyar rendszerben problematikus), hogy a sztrájk tilalma a rendőrségnél, fegyveres erőknél, bíráknál csak a szolgálati jogviszonyban állókra terjed ki, a civil alkalmazottakra nem. Kétség esetén civil alkalmazottnak minősül az adott alkalmazott. Ezzel szemben a magyar szabályozás (az Alkotmánybíróság határozatával megtámogatva) nem korlátozást, hanem differenciálatlan tilalmat alkalmaz. Az Európa Tanács Szakértői Bizottság több ízben elmarasztalta hazánkat a köztisztviselők sztrájkjogának nagyfokú korlátozása miatt. A Szakértői Bizottság szerint a közszolgálati jogviszony létét alapvetően érintő munkáltatói jogkört gyakorló köztisztviselők tekintetében a sztrájk tilalma (pl. kinevezés, felmentés, fegyelmi eljárás megindítása) (1994-es megállapodás 1. pont) túllépi a Charta 31. cikke adta korlátozási lehetőségeket.

5.8. A közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújtó munkáltatónál folyó sztrájk – az elégséges szolgáltatás

Kevés probléma áll a sztrájkjog vonatkozásában annyira a figyelem középpontjában, mint az elégséges szolgáltatás. E vonatkozásban a törvény lényegesen módosult, így a témát bővebben később elemezzük. Itt az elégséges szolgáltatás módosítással nem érintett elemeit tárgyaljuk. A Sztv. 4. § (2) bekezdés alapján: „Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél – csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az az elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja.” A közszolgáltatások elemi és tömeges szükségleteket elégítenek ki, amelyek kimaradása jelentős hátránnyal jár, ezért a közszolgáltatást ellátó szerv kötelezettsége az, hogy a szolgáltatását igénybe vevőket megfelelő, de legalább elégséges módon ellássa. A törvény tehát (nem taxatívén) kijelöli azokat a társadalmi közszükségletet ellátó

⁶¹¹ Löschnigg, Günther 2003, 781. Idézi Berke Gyula – Kiss György 2009, 50.

⁶¹² Lásd bővebben Pajcsicsné Csóré E. – Varga É. Cs. 2009, 91–98. 95–96.

munkáltatókat, melyeknél a szolgáltatás minimális, illetve még elégséges szintjét sztrájk esetén is kötelező biztosítani.

Ki azonban az alanya a fenti kötelezettségnek? A Sztv. szövegezéséből - „csak úgy gyakorolható”, illetve a „teljesítését ne gátolja” - az következik, hogy az elégséges szolgáltatás teljesítése mindkét oldalt, vagyis a munkavállalókat, a sztrájkot szervező szakszervezetet és a munkáltatót egyaránt kötelezi. A sztrájk alatt csupán a főkötelezettségek (munkavégzés és bérfizetés) szünetelnek, az együttműködés mellékkötelezettsége nem⁶¹³, s természetesen a rendeltetésszerű joggyakorlás általános kötelezettsége sem tehető félre. Másként szólva: az elégséges szolgáltatás biztosításának jogszabályon vagy szerződésen alapuló kötelezettsége alól nem mentesít a sztrájk, kivéve természetesen azt az esetet, amelyben a sztrájk gyakorlása ezt kizárja. Az elégséges szolgáltatás nyújtásának kötelezettsége a feleket akkor is terheli, ha annak mértékéről nem sikerült előzetesen megállapodni.⁶¹⁴

Az elégséges szolgáltatás meghatározásának kötelezettsége visszatartó erő. Berki Erzsébet szerint a közalkalmazotti sztrájkok alacsonyabb számának egyik indoka az, hogy az országos, illetve ágazati sztrájknál az elégséges szolgáltatásról való kötelező tárgyalást munkáltatóként külön kell lefolytatni, ami igen nehézkessé teszi a sztrájk szervezését.⁶¹⁵ Egyes szektorok esetén azonban közel sem ilyen jó a helyzet. A közlekedésben például az elégséges szolgáltatásról való megállapodás a kötelező esetek csupán 42 százalékában jön létre.⁶¹⁶

Az elégséges szolgáltatás meghatározásához példaként hozható fel az a már említett városi tömegközlekedésben szervezett sztrájk, ahol a szakszervezet üzemkezdettől, hajnali négy órától délután egyig teljes leállást helyezett kilátásba. A bíróság az elégséges szolgáltatásra vonatkozóan elvi érveléssel fogalmazta meg, hogy teljes üzemidő alatt biztosítani kell a szolgáltatás igénybevételét azok számára, akiknek erre feltétlenül szükségük van (pl. munkahelyre igyekvő orvosok, halaszthatatlan gyógykezelésre szorulóknak). Nem fogadható el az, hogy az üzemidő 40 százalékában járatok egyáltalán ne induljanak, ugyanakkor a sztrájkot nem nyilvánította jogellenesnek [24. Mpk.50.052/2005/5.]. A bíróság a MÁV-nál folytatott kilenc órás sztrájk kapcsán ugyanakkor megjegyezte, hogy az ún. „nulla szolgáltatás” nem merítheti ki az elégséges szolgáltatás fogalmát [20.Mpk.50.428/1999/6].

⁶¹³ Radnay J. 1990, 36.

⁶¹⁴ Lőrincz Gy. 2008, 145.

⁶¹⁵ Berki E. 2008, 122.

⁶¹⁶ Berki E. 2009a), 114.

Egyes ágazatokra főszabályként jellemző a megállapodás (egészségügy, oktatás), máshol részben jelenik meg. A közlekedésben a vasúton legújabban nincs.⁶¹⁷ Bizonyos ágazatokban a kollektív szerződés határozza meg sztrájk esetére az elégséges szolgáltatás tartalmát. A Sütőipari szakágazati kollektív szerződésben meghatározott még elégséges szolgáltatás felsorolása jól illusztrálja, hogy vannak olyan területek, melyek szolgáltatásai igénybevevőit sztrájk esetén is megfelelően el kell látni. Kötelező minimális szolgáltatásnak minősül a kórházak, egészségügyi intézmények, gyermekintézmények, idősek otthona, állami közbeszerzésű intézmények sütőipari termékkel való ellátása.⁶¹⁸ A távirati iroda kollektív szerződése szervezeti egységenként egyénileg rögzíti, mi az, amit ilyen esetben is minimálisan biztosítani kell. A konkrétan meghatározott még elégséges szolgáltatásra példaként hozható fel a földhivatalok dolgozóinak munkabeszüntetése. A minimumszolgáltatás feltételeit a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium és a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete megállapodásban rendezte. Eszerint az érintett hivatalok négy munkanappal előre tájékoztatót függesztenek ki az irodában, a sztrájk idején a dolgozók munkahelyükön tartózkodnak, munkát nem végeznek, ügyfelet nem fogadnak, csak a napi posta érkeztetését, a beadványok átvételét, iktatását, széljegyzését biztosítják.

Sajátosan alakul az elégséges szolgáltatások meghatározása az oktatási ágazatban. Az oktatási tárca keretei között lezajlott tárgyalásokat helyi tárgyalások, megállapodások keretében érvényesítették a településeken és az intézményekben.⁶¹⁹ A sztrájk idejére vonatkozó elégséges szolgáltatásról előzetesen csak egy kollektív szerződés rendelkezik.⁶²⁰

Az elégséges szolgáltatás teljesítése keretében munkát végző munkavállaló kötelezettségeit vizsgálta az EBH2001. 566. Az eset az általános vasutassztrájk alatt nyújtott elégséges szolgáltatás területére vezet. A tényállás szerint a sztrájk során az elégséges szolgáltatás körében a szakszervezet által összeállított listának az elfogadásával megállapodás jött létre; ennek keretébe tartozott a N.-D. között közlekedő vonat. A sztrájk idején az elégséges szolgáltatás keretébe tartozó vonatok felől az arra jogosult szerv (Központi Operatív Bizottság) dönthetett. A döntés végrehajtására – a vonatforgalmi értesítésben előzőleg közölt vonat közlekedésében bekövetkező változtatásra – azonban a forgalmi utasítás szabályai vonatkoztak. A II. rendű felperes az I. rendű felperes

⁶¹⁷ Berki E. 2010a) 154.

⁶¹⁸ Sütőipari szakágazati kollektív szerződés. Budapest, 2009. december 7. 14. pont. http://www.szmm.gov.hu/mkir/doksik/kiterjesztett_ksz/sutoipar/2009/sszksz_2009_egys.pdf (letöltve: 2010-11-08)

⁶¹⁹ Gál Csilla et al.: *Oktatási ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Ergofit Kft, 2008. 10.

⁶²⁰ Gál Cs. et al 2008, 36.

egyértelműsítésével a sztrájk idejére létrehozott döntéshozó szerv, a Központi Operatív Bizottság telefonértesítés alapján úgy intézkedett, hogy a forgalmi utasítás ellenére sem fogad egy vonatforgalmi értesítésnek megfelelő vonatot. Az érintett dolgozók munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntették meg az elégséges szolgáltatás körébe tartozó munkavégzési kötelezettségük körében elkövetett munkaviszonyból eredő kötelezettségzegésük miatt. A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy sztrájk alatti, még elégséges szolgáltatás teljesítése keretében végzett munkára is az Mt. 103. §-ának rendelkezései vonatkoztak, tehát azt a munkájukra irányadó szabályok, előírások és utasítások szerint kellett ellátniuk.

A sztrájkjog túlzó korlátozásának leggyakoribb módja az alapvető szolgáltatások széleskörű meghatározása. Az ILO listáját (lásd III. fejezet) meghaladó felsorolással számos európai ország él.⁶²¹ Szerbiában az alapvető szolgáltatások meghatározása olyan tág, hogy gyakorlatilag a munkavállalók felét lefedi.⁶²² Az alapvető szolgáltatások listája igen részletező Lettországból. Ilyennek minősül: orvostudományi és elsősegélyt nyújtó szolgáltatások, tömegközlekedés, ivóvízszolgáltatás, energia és gáz előállítás és ellátás, kommunikáció, légi közlekedésellenőrzés, illetve az ezt ellátó meteorológiai szolgálat, valamennyi közlekedési forma biztonságát nyújtó szolgáltatások, hulladékszállítás, víztisztítás, radioaktív és egyéb hulladék tárolása, újrahasznosítása és ellenőrzése, illetve a polgári védelem.⁶²³ Bulgáriában a vasúti szektorban sztrájk esetén a normál szolgáltatás felét kell nyújtani.⁶²⁴

A CFA esetjogából levonható legfontosabb következtetés: bár a munkaharc gazdasági hatása és következményei a kereskedelemre és iparra nézve hátrányosak lehetnek, ezek a következmények önmagukban nem minősítik alapvetővé a sztrájkjal érintett szolgáltatást. E megállapítás annál is inkább fontosabb, mert a sztrájk természetéből fakadóan a legtöbb esetben kihat az iparra és a kereskedelemre. Nem alapvető szolgáltatás is azzá válhat elhúzódó sztrájk esetén, például a személyszállításnál.⁶²⁵ Hasonlóképpen, a vasúti szolgáltatás hosszú ideig elhúzódó teljes leállása, tekintettel a vasút mint közlekedési eszköz, adott országban betöltött szerepére, veszélyeztetheti a lakosság jólétét, és indokolja a kormány részéről a beavatkozást, akár minimumszolgáltatás előírásával. Az elégséges

⁶²¹ ITUC 2010, Europe. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/-Europe-.html> (Letöltve: 2010-10-25)

⁶²² ITUC 2010, Serbia. Elérhető: http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=128

⁶²³ ITUC 2010, Latvia. Elérhető: http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=120&lang=en (Letöltve: 2010-10-25)

⁶²⁴ ITUC 2010, Bulgaria. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Bulgaria-.html?lang=en> (Letöltve: 2010-10-25)

⁶²⁵ 309th Report, Case No. 1916, para. 100

szolgáltatás mértékének kialakításánál azt kell figyelembe venni, hogy az adott közszolgáltatást igénybe vevők ellátásához mi és milyen mértékben szükséges. Mennyiben felel meg a magyar szabályozás a nemzetközi gyakorlatnak? Az elégséges szolgáltatás kérdése hazánkban rendezetlen.

5.9. Az előzetes szavazás (ballot) követelménye

A sztrájk támogatottságának előzetes felmérése hazánkban nem honosodott meg. A magyar Sztv. tervezet tárgyalása során ugyan felmerült a lehetőség, de konszenzus hiányában, többek között a munkáltató esetleges retorziójára való hivatkozással, elvetették.

A *ballot* angol rendszerben rendelkezik a legmélyebb hagyományokkal, jelentése nem más, mint a törvény által kötelezően előírt szavazás, és a sztrájk bizonyos szavazathoz való kötése. Megtartása 50 szavazásra jogosult munkavállaló esetén kötelező, a munkavállalók felének igen szavazata a szakszervezet *tort* alóli immunitásának feltétele. (TULR(C)A 231-234/A). A *ballot* egyre komplexebb kritériumoknak kell eleget tgyen, főként az 1993-as *Trade Union Reform and Employment Rights Act* (TURERA) óta. Független vizsgálót (*independent scrutineer*) kell alkalmazni, illetve a munkavállalót előzetes tájékoztatni kell arról, hogy várhatóan kiket fog érinteni az akció, szavazólapot előzetesen meg kell küldeni a munkáltatónak. Ugyancsak szabályozott a *ballot* szövegezése, továbbá, hogy milyen időintervallumon belül érvényes az így meghozott döntés. Többek között emiatt mondható, hogy az Egyesült Királyságé Európa egyik legszigorúbb sztrájkrendszere. A korlátok, főként az ismertetett szigorú előírások lazítását kezdeményezték a szakszervezetek. Természetesen a munkáltatók a szabályozás szigorítását javasolták. A szabályozás a miniszter szerint kielégítő, így változása a közeljövőben nem várható.⁶²⁶

Az olasz gyakorlat csak 2009. óta alkalmazza az előzetes szavazást. A *referendum sindacale* bevezetése sokáig a szakszervezetek ellenállásán bukott meg, melyek a sztrájkhoz való jog korlátozásaként, illetve kontroll szerepük csorbításaként tekintettek egy esetleges előzetes szavazás bevezetésére.⁶²⁷ Sokáig az önkéntes *referendum* volt az egyetlen olyan intézmény, amelyről feltételezhető volt, hogy hozzájárulnának a szakszervezetek, a sztrájk

⁶²⁶ Hall, Mark: Unions and employers advocate competing strike law reforms. *EIRO*Online, 2010/10 <http://eurofound.europa.eu/eiro/2010/10/articles/uk1010029i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

⁶²⁷ Köszönet az információért Maria Paola Monaconak, a Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Firenze munkajogász professzorának, aki 2001 szeptembere óta a Commissione di Garanzia-val dolgozik a 146/1990. sztrájk törvény reformján. Interjú Maria Paola Monacoval Készítette: Kajtár Edit, 2009. június 16. Firenze

bizonyos szavazati arányhoz való kötése ugyanis ellentétes a kollektív autonómia tradíciójával.⁶²⁸ Ezen változtat a 2009-es reform. A szabad, egyben felelősségteljesen működő munkaügyi kapcsolatok kialakítása, valamint a sztrájkhoz való jog és az alkotmányban védett egyéb jogok közötti jobb egyensúly megtalálása reményében a *Consiglio dei Ministri* 2009. február 29-én elfogadta a közlekedési sztrájkokat korlátozó törvényjavaslatot. Ennek értelmében a szakszervezet a munkavállalók legalább 50 százalékanak (speciális esetben 30 százalékanak) támogatásával indíthat csak sztrájkot.⁶²⁹ Hasonló megoldás bevezetése minden bizonnyal hazánkban is célszerű lenne.

A német jogban hosszú ideig a jogszerűség feltétele volt a sztrájkot megelőzően tartott titkos szavazás (*Urabstimmung*) lefolytatása. A rövid sztrájkok elterjedése miatt (melyeknél a szavazás elhagyható) jelenleg e feltétel szinte teljesen értelmét veszítette. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a szakszervezetek ennek ellenére önként tartanak titkos szavazást egy-egy megmozdulás előtt. Mivel a német gyakorlatban a szakszervezet nem csekély összegeket kell kifizessen a sztrájkban résztvevő tagjainak sztrájksegélyként, a szakszervezet jól felfogott érdeke, hogy csak olyan sztrájkokat tartsanak meg, melyek mögött reális bázis áll, s így nagyobb eséllyel ér cél.⁶³⁰

A kötelező szavazás ugyan távol áll a francia jog szellemétől, ugyanakkor itt is megfigyelhető, hogy a szakszervezetek informálisan *référéndum* formájában mérik fel a sztrájk támogatottságát.⁶³¹

Lettországbán a sztrájk szintén szavazáshoz kötött, a munkavállalók háromnegyedének jelenlétével megtartott szavazáson leadott voksok legalább háromnegyede igenlő kell legyen.⁶³²

Az előzetes szavazás követelménye a hazai jogban egy esetben jelentkezik. Az 1994-es Megállapodás a Kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról előzetes szavazást ír elő. Mint láttuk, mind az ILO mint az Európa Tanács lehetővé teszi, hogy a sztrájkot a munkavállalók meghatározott százalékanak előzetes jóváhagyásához kössék, ha a szavazás módja, illetve a szavazati arány nem korlátozza túlzott mértékben a sztrájkjog gyakorlását. A hazai gyakorlatot a

⁶²⁸ Köszönet az információért Giovanni Orlandininek, az Università di Siena - Facoltà di Scienze Politiche professzorának. Interjú Giovanni Orlandinivel Készítette: Kajtár Edit, 2009. június 17. Firenze

⁶²⁹ *Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone* 2. § a pont http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/CB759340-5B22-4B7E-BD91-8DF6B52BE853/0/articolatoPDLsciopero_26febbraioDEF.pdf (Letöltve: 2010-01-29)

⁶³⁰ Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 206.

⁶³¹ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/BALLOT-FR.htm> (Letöltve: 2010-10-29)

⁶³² ITUC 2010, Latvia. Elérhető: http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=120&lang=en (Letöltve: 2010-10-25)

Szakértői Bizottság több esetben kritizálta, az előzetes szavazás hazai szabályozása aránytalan akadályokat gördít a sztrájk gyakorlása elé.⁶³³

Az adatvédelmi biztoshoz érkező panaszban egy szakszervezet azt kifogásolta, hogy a figyelmeztető sztrájk kezdete előtt a munkáltató – a vállalat munkavállalók felé irányuló bérszámfejtési és az ügyfelek felé irányuló polgári jogi kötelezettségeire hivatkozva – szándéknyilatkozatot kért a részvételre vonatkozóan. Több munkavállaló, állását féltve, nem vett részt a sztrájkban. Az adatvédelmi biztos figyelemre méltó megállapításai közül egyet emelnénk ki: a munkáltató nem igényelheti előzetesen a sztrájkban részt vevő munkavállalók személyes adatait.⁶³⁴

Következtetésként az alábbi tapasztalatokat vonhatjuk le: A ballot (hazai szóhasználattal öszszavazás) bevezetése jó lehetőséget adna a sztrájk támogatottságának felmérésére. Az intézményt a fent tárgyalt kötelező eseten kívül több munkáltatónál alkalmazzák önkéntes alapon. Jó megoldás lehetne a kötelező szavazás bevezetése. Két lehetőség kínálkozik: Vagy bizonyos igen szavazathoz kötjük a sztrájk megindíthatóságát (ez esetben körültekintően kell eljárni az arányok meghatározásakor, nehogy ellehetetlenítse a sztrájkot), vagy csupán tájékoztató jellegű az eredmény. Az előzetes lista kikérése láthatóan visszaélésre adna lehetőséget. Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a munkáltató legkésőbb a sztrájk kezdetekor megtudja, hogy kik a résztvevők (például úgy, hogy jelentést kér a vezetőtől, illetve megnézi a jelenléti ívet).

5.10. A sztrájkolók anyagi háttere: a sztrájkalap

Azt, hogy milyen sztrájk típusokat alkalmaznak, illetve mennyi ideig tart egy-egy akció, egyértelműen befolyásolja a sztrájkalap megléte, hiánya, illetve nagysága. Az alap a kieső bért hivatott pótolni, illetve a sztrájk egyéb költségeinek fedezésére lehet felhasználni.

A német gyakorlat karakterisztikus vonása a sztrájkalap (*Streikunterstützung*) léte. A szakszervezet köteles tagjairól gondoskodni, sztrájksegélyként általában a megelőző bér kétharmada kerül kifizetésre (a nem tagok nem részesednek ebből).⁶³⁵ Ellentétben a magyar és többek között például a német modellel, az olasz munkaügyi kapcsolatok tradíciójából nem következik sztrájkalap létrehozása.⁶³⁶ A magyar gyakorlattal szemben a határozatlan

⁶³³ Conclusions XVI-2, Conclusions XVII-2, Conclusions XVIII-1

⁶³⁴ A sztrájk szervezésével kapcsolatos adatvédelmi biztosi ajánlás. 381/H/2006–18.

⁶³⁵ Weiss, M. 1994, 74, 76, 81.

⁶³⁶ Olyannyira, hogy egy ilyen alap létrehozásának igénye nem merül fel sem a szakirodalomban, sem a szakszervezet részéről. Legfőképpen azért, mert a sztrájkhoz való jog az egyént illeti, nem pedig a kollektívát,

idejű sztrájk (*sciopero a tempo indeterminato*) emiatt ismeretlen az olasz gyakorlatban. Az úgynevezett tagolt sztrájkot, úgymint forgó- és szakaszos sztrájkot is ezért alkalmazzák előszeretettel.

Az Egyesült Királyságban szintén gyakorlat, hogy a szakszervezetek *strike pay*-t fizetnek a munkaharcban részt vevő tagjaiknak.

Hazánkban a sztrájkalapról pontos és nyilvános adatok nem elérhetőek, azt bizalmasan kezelik. (Itt jegyezzük meg, hogy Észtországban egy 2008. júliusi törvény 2010-től nyilvánossá teszi a sztrájkalapot.)⁶³⁷ Az összegek szakszervezetenként eltérnek. A VDSZSZ sztrájk kapcsán felmerült óvatos becslések szerint a szakszervezeti tagok keresetének 1 százalékaival, mint tagdíjjal számolva 2 évente 1 hetes sztrájkot lehet finanszírozni (mivel a szakszervezeteknek más bevételei és kiadásai is vannak, e szám valóban pusztán iránymutató). A VDSZSZ képviselője például azt nyilatkozta, hogy a sztrájkalapon lévő összeg akár több hónapos munkabeszüntetés esetén is kitart.⁶³⁸ A „bármeddig bírjuk” és az ehhez hasonló kijelentések mögött nem tudni mennyi a valóság, s mennyiben a munkáltatónak szóló erőfitogtatás. Mindazonáltal belső informátorra hivatkozva egy-egy hosszabb sztrájknál gyakran ír a sajtó „üresen ásító sztrájkalap”-ról.⁶³⁹ A sztrájkalap nyilvánosságra hozatala meglehetősen kényes kérdés. A munkavállalói oldal természetesen nem szívesen gyöngítené meg azzal a pozícióját, hogy felfedje, meddig tud kitartani sztrájk esetén. Másfelől, a nyilvánosság mellett szól a közérdek, illetve a munkavállalók érdeke (hogy nyomon tudják követni az általuk befizetett összegek sorsát, illetve azt, hogy mennyi ideig képes a sztrájkalap kipótolni a kieső bérük).

5.11. A bejelentési és tájékoztatási kötelezettség

A bejelentési kötelezettség és a tájékoztatás terén szintén nagy a sztrájkolók mozgásteret. A pontos kezdet, a várható időtartam, a nyújtott szolgáltatás mértékének bejelentése a versenyképesség szempontjából alapvető, nemcsak a munkáltató felé jelzés, hanem a szerződő partnerek, illetve a lakosság, a fogyasztók (hiszen az állampolgár szerepkör mellé fogyasztó és adófizető szerepkör társul) érdekeinek védelme szempontjából is elengedhetetlen. A közszolgáltatást nyújtó munkáltatóknál folyó sztrájk esetén a sztrájk

így a szakszervezetnek nem áll érdekében, „nem jut eszébe” a sztrájkolók anyagi támogatása, másrészt pedig egész egyszerűen nincs rá pénz.

⁶³⁷ Carley, M. et al. 2009, 20.

⁶³⁸ <http://www.munka.org/node/2093>

⁶³⁹ Például: http://hirszerzo.hu/belfold/137371_kiurult_a_bkvszakszervezetek_sztrajkalapja

kapcsán felmerülő valamennyi információ, illetve tény közérdekű adat, s mint ilyet a közfeladatot ellátó szervnek haladéktalanul közölnie kell az érintett állampolgárokkal.⁶⁴⁰

Az olasz sztrájkolókat írásos bejelentési kötelezettség terheli. Az érintett munkáltatóval közölni kell a sztrájk időtartamát, főbb jellemzőit, indokait, továbbá minimum 5 nappal a sztrájk megkezdése előtt tájékoztatni kell a felhasználókat (milyen szolgáltatást fognak a sztrájk alatt biztosítani, illetve a sztrájk befejezése után hogyan kezdik újra a szolgáltatást). Mivel a rosszul felmért szituáció okozta károkért a munkáltató vonható felelősségre, a Garancia Bizottság pénzbírságát elkerülendő, a munkáltató gyakran „biztosra megy”, és túlbecsüli a sztrájk várható nagyságát (pl. a sztrájkolók, az indított járatok száma stb. tekintetében).⁶⁴¹ A médiumok mellett a Garancia Bizottság⁶⁴² és a Közlekedésügyi Minisztérium,⁶⁴³ illetve, többnyire e kettő adataira hivatkozva, az előrelátóbb utazási irodák adnak tájékoztatást. A tapasztalat az, hogy a meghirdetett sztrájkok több mint egyharmadát visszavonják, így nem tudni, vajon hány sztrájkfenyegetést váltanak majd be. A Garancia Bizottság adatai szerint csak 2008-ban 413 busz és metró sztrájkot, 301 légi közlekedési és 216 vasúti sztrájkot hirdettek meg, melyeknek egyharmadát az utolsó pillanatban fújták le.⁶⁴⁴ Az olasz szabályozás (bizonyos napokon kizárt a sztrájk, illetve ugyanazon területen egyszerre nem tartható több sztrájk) paradox hatást vált ki. A szakszervezet akár hat hónappal előre jelzi, hogy sztrájkolni fog, bár a protestálás konkrét oka még nem ismert. A gyakorlatban azonban nem informálják úgy a fogyasztókat, ahogy az szükséges lenne.⁶⁴⁵

Franciaországban egy 2008. augusztus 1-jei törvény a tömegközlekedésben számos ellentmondásos megszorítást ír elő. A munkavállalók a sztrájk előtt 48 órával kötelesek bejelenteni, hogy részt kívánnak-e venni az akcióban. A sztrájk nyolcadik napján a munkáltató jogosult behívatni a munkavállalókat, és megszavaztatni, kívánják-e folytatni a munkabeszüntetést. Amennyiben év végéig nem születik megegyezés, a munkáltató jogosult maga meghatározni a sztrájk esetén nyújtandó minimális szolgáltatás szintjét. Ez utóbbi rendelkezés kapcsán 2009-ben az ILO felszólította a kormányt, hogy biztosítsa, hogy

⁶⁴⁰ Zemplényi Adrienne – Seres Péter: A közszolgáltatók és a közszolgáltatás megrendelőinek sztrájkjal kapcsolatos tájékoztatási kötelezettsége. PMJK 2009/2, 99–106, 105.

⁶⁴¹ Interjú Maria Paola Monacoval Készítette: Kajtár Edit, 2009. június 16. Firenze.

⁶⁴² A sztrájkok szabályozásában kulcsszerepet játszó független szerv. Honlapja: <http://www.commissionegaranziasciopero.it/>

⁶⁴³ <http://www.trasporti.gov.it/page/NuovoSito/site.php?p=scioperi>

⁶⁴⁴ Ha például 2010. január 22-én látogatunk a Garancia Bizottság honlapjára, a sztrájkkalendáriumában 18 akció van „előjegyezve”, melyből kilenc a légi-, egy a vasúti közlekedést érinti. A legkésőbbi időpont március 12, melyre a *Cgil* hirdetett általános sztrájkot.

⁶⁴⁵ A tömegközlekedésben nincs számottevő verseny a fogyasztókért, így a szakszervezet nem is annyira a munkáltatónak, mint inkább a fogyasztónak okoz kárt.

az érintett munkavállalói szervek részt vegyenek a szint meghatározásában a munkáltatói oldallal és a közhatóságokkal együtt.⁶⁴⁶

5.12. A „lehülési idő”

A magyar sztrájk törvény, hasonlóan az európai szabályozások többségéhez, tartalmaz úgynevezett lehülési időt. Az előzetes jelzés és a lehülési idő kivárása a törvényesség feltétele. Bár a törvény által előírt idő kivárása sokszor inkább csak formálisan, nem pedig érdemi tárgyalással telik. A sztrájkot előzetes egyeztetésnek kell megelőznie. A törvény által előírt hét napos lehülési – lehiggadási idő, „*cool off period*” arra szolgál, hogy a felek ne első felindulásból lépjenek, hanem először kíséreljék meg a konfliktus békés feloldását. Szinte mindenhol találunk lehülési időt. A francia jogban a jogszerűség feltétele az összehangoltság, az egyeztetés, ugyanakkor a sztrájkot nem kell előre bejelenteni (az már az egyeztetés alatt is folyhat). Az előzetes jelzés és a lehülési idő kivárása (tíz nap) a jogszerűség feltétele az olasz jogban is. (Ez az idő ritkán telik valóban érdemi tárgyalással.) Az egyeztetésre vonatkozó szabályok betartása a jogszerű sztrájk elengedhetetlen feltétele, azok megszegése a sztrájkot automatikusan jogszerűtlenné teszi.

A hét napos lehülési időt nem lehet meghosszabbítani. Jogellenes gyakorlatot azonban találunk e téren is. A közúti közlekedési ágazatban kötött kollektív szerződések között például létezik olyan szabályozás, mely az egyeztető eljárás sikertelensége esetére kötelezővé teszi a sztrájk meghirdetését a megyei, illetve városi lapban. Más szavakkal, csak a közlemény megjelenésétől számított 3 nap eltelte után lehet megkezdeni a sztrájkot, a hét naptól tehát jogellenesen tíz lesz.

Kérdéses, milyen a sztrájk megítélése akkor, ha az egyeztetés érdekében a munkavállalói oldal mindent megtesz, az mégis meghiúsul. A BH1993. 585-ben tárgyalt esetben ez történt, a szakszervezet tárgyalásokat kezdeményezett, a munkáltató azonban elzárkózott az egyeztetés elől. Tette mindezt annak ellenére, hogy egy korábbi megállapodásban kifejezetten rögzítették, „a vállalat mint munkáltató és a szakszervezetek a vállalati kollektív szerződés megkötése érdekében a tárgyalást mielőbb megkezdik, és azt lefolytatják”. A szakszervezet értesítette a vállalat megbízott igazgatóját, hogy a kollektív szerződés tárgyalásának „megszakadása” folytán előállott helyzet miatt a szakszervezet hét napon belül lefolytatandó egyeztető eljárást kezdeményez, annak eredménytelensége esetén

⁶⁴⁶ ITUC 2010, France. Elérhető: http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=111&lang=en (Letöltve: 2010-10-25)

sztrájkot kezd. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a Sztv. 2. §-a (1) bekezdésének b) pontja értelmében sztrájk akkor nem kezdeményezhető, ha az egyeztető eljárás a *sztrájkot kezdeményezőnek felróható ok* miatt nem jött létre. A jogszabály tehát nem a kollektív szerződés érvényes létrejöttét felróhatóan megghiúsító fél számára tiltja meg a sztrájk kezdeményezését, hanem annak, akinek az egyeztető eljárás elmaradása felróható. Az összehasonlítás kedvéért említendő meg, hogy a svéd mediációs törvény hét napos előzetes bejelentési kötelezettséget ír elő, melynek elmaradása azonban a sztrájkot önmagában nem teszi jogellenessé.⁶⁴⁷

Az EBH2001. 575-ben tárgyalt esetben a sztrájkot megelőző egyeztető eljárás részben sikeres volt, a felek azonban változatlanul nem voltak képesek megállapodást kötni a szakszervezeti tagdíj levonásáról. Az eset két kérdést vet fel. A bíróságnak egyrészt azt kellett eldöntenie, hogy lehet-e sztrájkot szervezni szakszervezeti tagdíj levonása érdekében. Másrészt afelől kellett határozni, hogy a tagdíjjal kapcsolatos követelés miatt a sztrájk jogellenessé válik-e annak következtében, hogy a többi kérdésben a felek között az előzetes egyeztetés során egyetértés alakul ki. Az első kérdésre a Legfelsőbb Bíróság igennel válaszolt. A második kérdés vonatkozásában rámutatott, hogy a sztrájk ideje alatti egyeztetés során a felek a megegyezés érdekében az álláspontjukat változtathatják, lemondhatnak követelésükről, vagy akár újat is támaszthatnak. Ez utóbbi esetben nem lesz jogellenes a sztrájk csak azért, mert az adott kérdésben a sztrájkot megelőzően egyeztetés nem volt.

A jelenlegi szabályozás negatívuma, hogy összemossa a sztrájkkezdeményezés és a sztrájkfenyegetés intézményét. A törvény ugyanis nem azt mondja, ki, hogy a sztrájk tényleges megkezdését hány nappal előre kell bejelenteni.

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban hosszú ideje tárgyaltak az egészségügyi reformról, mikor is a Liga sztrájkot hirdetett és felszólította a kormányt, hogy vele tárgyaljon. Az addigi tizenhat szereplős konzultáció (kilenc munkáltatói szervezet, hat szakszervezeti konföderáció plussz a kormány) hirtelen két szereplősre zsugorodott. Az ilyen gyakorlat nagymértékben csorbította a sztrájkot nem hirdető érdekképviseleti szervezetek tárgyalási jogosítványát. A sztrájkkövetelés megfogalmazása privilegizált helyzetbe hozta az egyik szakszervezetet, mintegy „felrobbantva” az érdekegyeztetés kialakult rendszerét.⁶⁴⁸

⁶⁴⁷ A szabályt az 1935-ös módosítás vezette be.

⁶⁴⁸ Herczog László: A sztrájkot megelőző eljárások. *PMJK* 2009/1, 108–109.

A CFA eseteiből leszűrhető tanulság, hogy a sztrájkindítási eljárás nem lehet annyira bonyolult, hogy az gyakorlatilag lehetetlenné tegye a sztrájkot.⁶⁴⁹ Ezt az elvet több jelentésben is hangsúlyozta a Bizottság.⁶⁵⁰ A munkáltató előzetes tájékoztatásának előírása a CFA szerint elfogadható.⁶⁵¹ A Bizottság megengedhetőnek tartotta azt a szabályozást, mely szerint 20 nappal a sztrájkot megelőzően kellett jelezni a társadalmi- vagy közérdeket szolgáló szolgáltatásokat érintően.⁶⁵² Az alapvető szolgáltatásokat érintő sztrájkoknál kikötött 40 napos „lehülési idő”-t is megengedhetőnek minősítette. Egy ilyen klauzula lehetőséget ad a feleknek a konfliktus átgondolására, és arra, hogy újra leülvén tárgyalni, egyezsége jussanak sztrájk nélkül is.⁶⁵³

5.13. A figyelmeztető sztrájk

A hazai statisztikák szerint a sztrájkokat az esetek többségében figyelmeztető sztrájk előzi meg. A Sztv. rendelkezéseit nem lehet kiterjesztően alkalmazni, ezért az egyeztetés ideje alatt *legfeljebb egy alkalommal* tartható sztrájk, függetlenül az egyeztetésben résztvevő szakszervezetek számától [EBH2000. 259]. Az Sztv. 2. §-ának (3) bekezdése szerint az egyeztetés ideje alatt általában tilos a sztrájk, de egy alkalommal két órát meg nem haladó tartamban megengedett. A kétórás behatároltságtól eltekintve az ilyen sztrájk jogszerűségét az általános szabályok szerint kell megítélni. A kivételes rendelkezés kiterjesztően nem értelmezhető, így az egyeztetésben résztvevő felek számától függetlenül csak egy esetben és legfeljebb két óra hosszat lehet figyelmeztető sztrájkot tartani. Ez nem jelenti a szakszervezeteket általában megillető sztrájkjog korlátozását, mert az egyeztetés idejére más szabályok vonatkoznak. Jogellenes az a (konkrét kollektív szerződésben megjelenő) előírás, hogy a figyelmeztető sztrájk csak a munkaidő megkezdésétől vagy a befejezése előtt kezdődhet.⁶⁵⁴ A figyelmeztető sztrájk kivételével a Sztrájk törvény nem teszi időtartamtól függővé a sztrájkhoz való jog gyakorlását. A figyelmeztető sztrájkok évenkénti

⁶⁴⁹ 2006 Digest, para. 547–549.

⁶⁵⁰ Lásd többek között 300th Report, Case No. 1799, para. 207; 318th Report, Case No. 2018, para. 514; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 995. 307th Report, Case No. 1899, para. 83, Case No. 1898, para. 324; 309th Report, Case No. 1912, para. 364; 324th Report, Case No. 2092/2101, para. 731; 336th Report, Case No. 2369, para. 212, 338th Report, Case No. 2329, para. 1274

⁶⁵¹ 2006 Digest, para.552, 1996 Digest, para. 502; 325th Report, Case No. 2049, para. 520; 333rd Report, Case No. 2251, para. 996.

⁶⁵² 2006 Digest, para.553, 1996 Digest, para. 504; 309th Report, Case No. 1912, para. 365.

⁶⁵³ 2006 Digest, para.554, 1996 Digest, para. 505.

⁶⁵⁴ Fodor T. Gábor – Nacsá Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány.* Budapest, Kende Ügyvédi Iroda, 2008, 12.

megoszlását nézve csökkenő tendenciát figyelhetünk meg. Ez egyben arra is utal, hogy a szervezők egyre kevésbé vannak tekintettel a fokozatosság elvére.⁶⁵⁵

Figyelmeztető sztrájk szintén megengedett Bulgáriában, Cipruson, Észtországban, Németországban, Litvániában, Lengyelországon és Romániában, legtöbbször azonban hazánk szabályozásához hasonlóan időbeli korlátozással.⁶⁵⁶ A német jogban különleges szabályok vonatkoznak a figyelmeztető sztrájkra (*Warnstreik*). A bejelentés elmaradhat, sőt a figyelmeztető sztrájk szükség szerint megismételhető, ugyanakkor az arányosság alapelve továbbra is alkalmazandó, s a jogszerűség feltétele a csekély kár okozás. Figyelmeztető sztrájkokra tradicionálisan akkor kerülhetett sor, ha a tárgyalások elakadnak, elhúzódnak, „s a kemény munkaharcra irányuló akarat demonstrálását csapás jelleggel azonnal kell kinyilvánítani.” Kialakult azonban a figyelmeztető sztrájkok „új generációja” a már említett a rövid, általában 1-1 napos sztrájkok sorozatát jelentő „új mobilitás” (*neue Mobilität*), melyeknél nem jogszerűségi feltétel az ultima ratio elv.⁶⁵⁷

5.14. Munkaharc – békekötelem

A békekötelem (*peace obligation, Friedenspflicht, dovere di pace sindacale, devoir de paix*) a sztrájk, illetőleg más kollektív akciók tilalma (teljes körűen, vagy csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen) a kollektív szerződés hatálya alatt. A Sztv. 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján nem folytatható sztrájk a kollektív szerződés megváltoztatása iránt a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. A békekötelem mögött az a gondolat húzódik meg, hogy a kollektív szerződés alanyainak kötelessége mindent megtenni a béke fenntartása érdekében, vagyis tartózkodniuk kell az olyan cselekményektől, amelyek meggátolhatnák megállapodásuk sikeres működését. Az ún. teljes – vagyis mindennemű munkaharcot kizáró – békekötelem elenyésző, a tagállamok többsége csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen történő sztrájkot zárja ki, vagyis a kollektív szerződés megváltoztatására mindaddig, amíg az hatályban van, csak békés eszközöket (például tárgyalás, közvetítés, döntőbíráskodás) lehet alkalmazni.

Bár a békekötelem terjedelme országonként különböző lehet, egy vonásuk azonos: a felek maguk állapodnak meg, a békekötelem törvényi szintű szabályozása mára szinte

⁶⁵⁵ Berki E. 2010b) 42.

⁶⁵⁶ Warneck, W. 2007, 8.

⁶⁵⁷ Müller, Gerhard: *Arbeitskampf und Recht. Grundsätze der Tarifvertragsautonomie*. Frankfurt am Main, Frankfurter Allgemeine ; Wiesbaden, Gabler, 1987, 255–256.

teljesen eltűnt.⁶⁵⁸ Magyarország kivételnek számít, hiszen változatlanul törvény, nem pedig kollektív szerződés mondja ki, hogy „jogellenes a sztrájk ... a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt” [Sztv. 3. § (1) bekezdés d) pont]. Az Alkotmánybíróság 1061/B/1990. határozatában kifejtette, hogy a jogalkotó a felek kollektív szerződéses viszonyok stabilitásához, kiszámíthatóságához fűződő érdekét védi, amikor „a hatályban lévő kollektív szerződésben rögzített megállapodások megváltoztatásához nem engedi igénybe venni a sztrájk eszközt, a feleket az egyébként rendelkezésükre álló jogi eszközök alkalmazására szorítja”. Ezt az álláspontot erősíti a bírói gyakorlat is, amikor kimondja, „jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt... amennyiben a kollektív szerződés még hatályban van, nincs jelentősége, hogy az a kollektív szerződéses megállapodás hatályát követő időre szóló, a kérelmezettek szempontjából kedvező megállapodás megkötését célozta, a sztrájk jogellenes lesz” [EBH2000. 259.]. Mivel a sztrájkfelhívás időpontja az irányadó, szintén békekötelmet sért a jövőre meghirdetett sztrájk, ha a felhívás időpontjában még hatályban van a kollektív szerződés [Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.533/1998. szám]. A bíróság ugyanakkor jogszerűnek ítélte meg a sztrájkot abban az esetben, amikor a kollektív szerződést még nem módosították a bérfelvezetéseknek megfelelően [BH. 1989.458.].

A békekötlem a sztrájkhoz való jog és a kollektív alku speciális találkozása. Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága esetjogának tükrében láthatjuk, hogy a szakszervezetek hatékony működését a sztrájkhoz való jog és a kollektív alku együttesen képes garantálni. A békekötlem által támasztott korlátozást ellensúlyozni kell. A kollektív szerződés értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő egyéni vagy kollektív panaszokat független és gyors eljárás keretében kell megvizsgálni. Ezek nem csupán a felmerülő problémák orvoslására szolgálnak, hanem egyben jó alapot nyújtanak a következő kollektív szerződéses tárgyalásokhoz.⁶⁵⁹ Az Európai Szociális Charta esetjogából ehhez képest az az álláspont szűrhető le, hogy csak kollektív szerződés tartalmazhat békekötelmi előírást. Ennek értelmében a magyar rendszer fent tárgyalt vonását már többször kifogásolta a Szociális Jogok Európai Bizottsága, rámutatva, hogy az nem felel meg az Európai Szociális Chartának.⁶⁶⁰ A Bizottság arra irányuló kérdésére, hogy a sztrájktörvényben foglalt békekötettség tükrözi-e a szociális partnerek akaratát,

⁶⁵⁸ Kiss Gy. 2005, 497.

⁶⁵⁹ 2006 Digest, para. 533, 330th Report, Case No. 2208, para. 601.

⁶⁶⁰ Conclusions XVI-1, 251.

Magyarország azt válaszolta, hogy a törvényt megelőző társadalmi vita a békekötelezettség szabályaira is kiterjedt, így az a szociális partnerek javaslatainak, véleményének figyelembevételével készült.⁶⁶¹

Úgy tűnik, a törvényhozó a béke fenntartását és a meglévő kollektív szerződések védelmét tartotta prioritásnak. Ahogy Sólyom László az Alkotmánybíróság fent említett határozata kapcsán kifejtette: „a sztrájkjog korlátozását a kollektív szerződés stabilitásához fűződő érdek tette alkotmányossá.”⁶⁶² Ugyanakkor felmerül a kérdés, vajon egy ilyen általános törvényi korlátozás nem ellentétes-e a sztrájk lényegével.⁶⁶³

A BH1993. 585-ben tárgyalt esetben az okozott problémát, hogy a sztrájk alatt a kollektív szerződés hatálya megszűnt ugyan, azonban a tágabb hatályú ágazati kollektív szerződés változatlanul hatályban volt. Kérdésként felmerült, vajon ez utóbbi magasabb szintű jogforrás blokkolhatja-e a munkavállalók sztrájkhoz való jogát. Az eset kapcsán a bíróság kifejtette, hogy az „egy munkáltató egy kollektív szerződés” elve nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy adott munkáltatóra egy időben több kollektív szerződés hatálya is kiterjedjen. Az Mt. speciális jogforrási hierarchiájának megfelelően ebben az esetben a szűkebb hatályú (az adott munkáltatóra érvényes) kollektív szerződés a tágabb (ágazati, alágazati) hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb. Az pedig, hogy az ágazati kollektív szerződés változatlanul hatályban maradt, nem befolyásolta azt a tényt, hogy a helyi kollektív szerződés hatályát veszítette.

A békekötelelem a legtöbb Európai Unió tagállamban ismert.⁶⁶⁴ Éppúgy találkozhatunk vele a rendezett munkaügyi kapcsolatok mintaállamként aposztrofált Luxemburgban, mint a sztrájkjairól elhíresült Spanyolországban, s ugyancsak hagyományai vannak a magyar, osztrák illetve a német munkajogban.⁶⁶⁵ A békekötelelem elismertségét tekintve azonban már találunk különbségeket. Németországban a békekötelelem túlterjeszkedhet a kollektív szerződés időbeli hatályán. A nehéziparban a szerződés megszűnése után négy hónappal lehet sztrájkolni. A vegyiparban csak azután van helye munkaharcnak, ha a felek közös erőfeszítése a vita megoldására nem vezet eredményre.⁶⁶⁶ Ugyancsak pozitív gyakorlatot találunk Belgiumban, ahol a békekötelelem a felek közti

⁶⁶¹ Nemzeti Jelentés. Harmadik jelentés az Európai Szociális Charta végrehajtásáról. 66.

⁶⁶² Sólyom László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Budapest, Osiris, 2001. 523.

⁶⁶³ Ld. Kiss György – Kajtár Edit: Freedom of services, establishment and industrial conflicts. Country Report: Hungary. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (eds): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2009, 83–101.

⁶⁶⁴ Ld. Novitz, T. 2003, 143., 273-284.

⁶⁶⁵ Warneck, W. 2007, 10.

⁶⁶⁶ Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 196.

bizalmon alapszik, betartják, ha jogilag kevésbé kikényszeríthető is. Ellenpontként a francia, olasz illetve angol gyakorlat hozható fel. A francia tarifális rendszer tradicionálisan nem tartalmaz békekötelmet. A békekötlem az olasz gyakorlatban szintén igen csekély szerepet tölt be, az ilyen irányú kollektív szerződéses megállapodás ugyanis az egyént egyáltalán nem köti, illetve a gyakorlatban a szakszervezet számára sem jelent nagy akadályt. A szabályozás ideológiai alapja, hogy a sztrájkot az egyén jogaként kezelik, amit a szakszervezet döntése nem korlátozhat. Franciaországban és Olaszországban a törvényhozó „ipari békére vonatkozó kötelezettség” bevezetésére irányuló próbálkozásait rendre elutasítják alkotmányellenességre történő hivatkozással.⁶⁶⁷ A végeredmény hasonló az angol szabályozáshoz, ahol a békekötlem nem kényszeríthető ki, ún. *gentlemen's agreement*-ként funkcionál.⁶⁶⁸ Bár létezik, egyre kevésbé működik az intézmény Svédországban.⁶⁶⁹

A békekötlem megszegésének jogellenessé tétele keretek közé szorítja a munkaharcot, hiszen ha nem kell tartani sztrájktól, kiszámíthatóbbá válik a termelés, ezáltal nő a versenyképesség. Fel kell azonban hívnunk a figyelmet egy kivételre. Meglátásunk szerint a szolidaritási akciók nem tartoznak a tiltott zónába, miután az ilyen akció nem a hatályban lévő kollektív szerződés megváltoztatására irányul. Vagyis a kollektív szerződés hatálya alatt minden további nélkül folytatható szolidaritási sztrájk, hacsak a kollektív szerződés nem kötötte ki a sztrájk abszolút tilalmát. A szolidaritási sztrájkok csekély száma és rövid tartama miatt azonban ezek az esetek nem okoznak komolyabb fennakadást.

5.15. Átmeneti vizsgálat, közbenső intézkedés

Bár a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint jogellenes sztrájk alapos veszélye esetén a munkáltató közbenső intézkedést kérhet,⁶⁷⁰ ezzel a lehetőséggel a magyar gyakorlat nem él.

Az angol jogban a munkáltató védelme szempontjából alapvető jelentőségű a magánjogi jogorvoslat lehetősége. A munkáltató átmeneti vizsgálatot, illetve közbenső intézkedést (*interim injunction*) kérhet a bíróságtól, amennyiben álláspontja szerint a sztrájk jogellenes, továbbá jogellenes kárt okozna üzletmenetében. A bíróságnak a kérelem

⁶⁶⁷ Schregle, J. 2010, 25.

⁶⁶⁸ Jacobs, A. T. J. M. 2008, 644.

⁶⁶⁹ http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/A_comparison_of_indust_550a.pdf (Letöltve: 2008.10.10.)

⁶⁷⁰ Conclusions XII-1, 131.

elbírálása tekintetében széleskörű mérlegelési jogköre van.⁶⁷¹ A kérelmező munkáltatónak kellő alapossággal kell alátámasztania kérelmét, ennek hiányában a bíróság nem tárgyalja azt. Amennyiben a bíróság tárgyalja a kérelmet, és megállapítja annak alaposságát, rögzíti a szakszervezet tort felelősségét, és általában pénzbüntetést szab ki. Nyilvánvaló azonban, hogy a szakszervezet szerződésszegésének megállapítása, illetve az immunitástól való elesés jóval nagyobb visszatartó erőt jelent. Az olasz gyakorlat nem alkalmaz közbenső intézkedést.

5.16. A jogszerű sztrájjal szemben támasztott követelmények

A jogszerű sztrájjal szemben támasztott általános követelmények tárháza széles. Több korlátozást találunk, ezek lehetnek tér és időbeliek, vonatkozhatnak a tárgyi és személyi körre. A jogellenes sztrájk eseteitől el kell különíteni a sztrájk alatt felmerülő egyéb jogellenes cselekedeteket, így például a vagyonvédelem be nem tartását. Ezek önmagában nem teszik a sztrájkot jogellenessé. Az alábbiakban a magyar törvényi szabályozást ismertetjük. Ezt követően szükséges beszélünk a minden sztrájk kapcsán betartandó alapelvekről és alapkövetelményekről.

5.16.1 A jogellenes sztrájk esetei

A jogellenességi esetek pozitív, illetve negatív (kizáró jellegű) követelményeket fogalmaznak meg a sztrájjal szemben.⁶⁷² Jogellenes a sztrájk, ha: nem gazdasági, szociális érdekek védelmét szolgálja, az előzetes egyeztetés szabályait megsértik, Alkotmányba ütköző cél érdekében tartják, bírói hatáskörbe tartozó egyedi munkáltatói intézkedés vagy mulasztás ellen irányul, a kollektív szerződés hatálya alatt, annak megváltoztatása érdekében tartják (relatív békekötelem), törvényben meghatározott olyan munkáltatónál folyik, ahol a sztrájk tilos. Ugyancsak jogellenes a sztrájk, ha az életet, az egészséget, testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyezteti. A módosított Sztv. 3. § (1) szerint jogellenes a sztrájk, ha az 1.§ (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik. E szakasz az alábbi területekkel bővíti a jogellenes esetek körét: együttműködés elmaradása, sztrájkjoggal való visszaélés, az elégséges szolgáltatásra vonatkozó szabályozás be nem tartása (utóbbi a lakosságot

⁶⁷¹ Lásd Civil Procedure Rules 25.2.

⁶⁷² Román L. 1997, 134.

alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál folyó sztrájk esetén). Általános követelmény a kényszermentesség.

4.16.2. Az önkéntesség

A sztrájkhoz való jognak pozitív, illetve negatív oldala van. Alapkövetelmény, hogy a sztrájkban való részvétel önkéntes, vagyis az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. Ebből következően, a jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni. [Sztv. 1.§ (2) bekezdés].

5.16.3. Ultima ratio

A sztrájk mint végső eszköz alkalmazása azt jelenti, hogy csak akkor kezdhető meg, ha a felek közötti tárgyalások nem vezettek eredményre. Az ultima ratio elv összefügg a fokozatosságával. Ez utóbbira utal a gyakorlat, mely szerint üzemen belül nagygyűlés, figyelmeztető sztrájk, majd sztrájk, a nem egy üzemet érintő sztrájk esetén tüntetés, aláírásgyűjtés, figyelmeztető sztrájk, majd sztrájk „menetrend” a tipikus.⁶⁷³

Az ultima ratio gondolatát (*Ultima Ratio-Prinzip*) német és osztrák jogban is felkarolták egyes bíróságok.⁶⁷⁴ A német bírói gyakorlat az arányosság követelményéből vezeti le, hogy a sztrájk csak ultima ratio-ként alkalmazható, vagyis csak akkor, ha minden tárgyalás és közös vitamegoldási kísérlet csődöt mondott. Az elv gyakorlati alkalmazhatóságát jelen gyakorlat szerint két tényező szinte teljesen leszűkíti. Egyrészt, a tárgyalási szándékok komolyságát a bíróság nem vizsgálja, másrészt az egyre elterjedtebb spontán, rövid figyelmeztető sztrájkok akkor is jogszerűek, ha nem végső eszközként alkalmazzák ezeket.⁶⁷⁵ Az elmúlt években Ausztriában rendkívül alacsony volt a munkaügyi konfliktusok száma, az ebből adódóan csekély bírói gyakorlatból nem sok mindent vonhatunk le tanulságként.⁶⁷⁶

⁶⁷³ Berki E. 2010a), 147.

⁶⁷⁴ Mayer-Maly, Th. 1980, 18.

⁶⁷⁵ Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 204.

⁶⁷⁶ EIRO: Austria: Industrial relations profile. Last updated: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/austria.pdf> 6. (Letöltve: 2010-11-19)

A sztrájkot a hazai gyakorlat egyre többször alkalmazza a munkáltató megfélemlítésre. Igen távol állunk az ideális állapottól, melyben a sztrájk végső eszközként szerepel, s célja megállapodás megkötése. Bár a két ország munkaügyi kultúrája teljesen más, álljon itt kontrasztként a Japán gyakorlat! A felkelő nap országában a sztrájk szerepe (a XXI. században) az, hogy „figyelmeztesse és esetleg némileg zavarba hozza”, nem pedig sarokba szorítsa a munkáltatót.⁶⁷⁷ A tárgyaláshoz kapcsolt egyeztetés (*chotei*) népszerű alternatív technika, az ügyek 55 százaléka egyezséggel zárul.⁶⁷⁸

5.16.4. Az arányosság elve

Felmerülhet-e a sztrájkjog korlátozása az elérni kívánt cél és a sztrájk által okozott kár aránytalanságára történő hivatkozással? A válasz nem teljesen egyértelmű. A magyar jog kifejezetten nem hivatkozik arányossági kritériumra. Az arányosság elve (*Verhältnismäßigkeitsprinzip*) markánsan jelen van a német joggyakorlatban, mint a sztrájkjal való visszaélés megakadályozásának eszköze. Eszerint a munkaharci eszköz szükséges és alkalmas kell legyen a kitűzött cél elérésére, ugyanakkor nem lehet aránytalan.⁶⁷⁹ A Szövetségi Munkaügyi Bíróság az arányosság elvéből további részkövetelményeket vezetett le, mint: a sztrájk tiszteletben kell tartsa a békekötelmet, meg kell feleljen a tisztességesség alapelvének, csak ultima ratio-ként alkalmazható (*Ultima Ratio-Prinzip*), illetőleg a sztrájkot meg kell előznie a szakszervezeti tagok előzetes titkos szavazása. A tisztességesség követelménye nem csak azt jelenti, hogy a sztrájk nem irányulhat a vállalat tönkretételére, e követelmény be nem tartása miatt minősíthető jogellenessé a túlzott intenzitású, túlzottan elhúzódó sztrájk. (A gyakorlatban a német sztrájkok általában megfelelnek a tisztességesség kritériumának.)⁶⁸⁰ A német bíróság gyakorlatilag szabad kezet kap a sztrájk jogszerűségének megítélésakor, valójában túllép mérlegelési jogán, mérlegelésnél jóval többről, „szabad jogtalálás”-ról beszélhetünk, vagyis a bíró kvázi jogalkotóvá lép elő. Ezt a nagyfokú szabadságot az osztrák munkajog nem fogadja el, helyette az ABGB-nek a jó erkölcsbe ütköző ügyletekre vonatkozó szabályait alkalmazza. Az osztrák bírói gyakorlat csupán a súlyoson aránytalan, a legszélsőségesebb esetben a másik fél megsemmisítésére irányul a sztrájkok utólagos jogi kontrollját látja

⁶⁷⁷ Hajdú J. 2006, 188–192.

⁶⁷⁸ Funken, Katja: Comparative dispute management: Court-connected mediation in Japan and Germany. *German Law Journal* 2002/3, <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=130> (Letöltve: 2010-11-10)

⁶⁷⁹ Az arányosság a társadalmi adekvátság *Sozialadäquanz* elvét váltotta fel, mely a társadalom által általában jogszerűnek elfogadott cselekményeket jelentette.

⁶⁸⁰ Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 203–204.

lehetségesnek.⁶⁸¹ A sztrájk jó erkölcsbe ütközik, ha a munkaadónak okozott hátrány olyan jelentős, hogy a vállalat gazdasági összeomlásához vezethetne, vagy ha a sztrájjal elérni kívánt előny az azzal okozott kárral semmilyen (arányban) viszonyban nem áll.⁶⁸² Az olasz jog nem követel arányosságot.

E német szabad jogtalálás-gyakorlat a magyar bíraktól (legalábbis a sztrájk kapcsán) teljesen idegen, az osztrák felfogás inkább rokon. Megjegyezzük azonban, hogy álláspontunk szerint az arányosság a rendeltetésszerű joggyakorlás részeként kezelendő.

Az olasz jogban az arányosság megkövetelése ellentmond a kollektív autonómia elvének, melynek értelmében harmadik személy nem jogosult annak megítélésére, hogy elég nyomós-e az ok, amiért a sztrájk folyik. A sztrájk következtében keletkező jövőbeli károk azonban több szempontból is szerepet kapnak. Egyrészt az akció nem okozhat akkora kárt, hogy a munkáltató ne legyen képes újra indítani az üzeme(i)t azután, hogy befejeződik a sztrájk. Egyértelműen tilos az a sztrájk, amelyik végleg ellehetetlenítené a munkáltató termelését. E szabály az Alkotmány 41. szakaszára utal (munkáltató üzleti produktivitása), de a munkahely megszűnése okán a 4. szakasszal, vagyis a munkavállaló munkához való jogával is összefügg.⁶⁸³ A munkáltatónak biztosítani kell a lehetőséget, hogy a sztrájk befejeztével újra elkezdhesse tevékenységét. A rotációs vagy forgó sztrájkok (*scioperi articolati*) ennek az elvnek a kiterjesztő értelmezésével minősülhetnek jogellenesnek.⁶⁸⁴

A francia Legfelsőbb Bíróság 1986 júliusában hozott ítéletében kimondta, hogy az ésszerűtlen vagy túlzó követelések, melyek teljesítése ésszerűen nem várható el a munkáltatótól, megalapozhatják a sztrájk jogellenességét.⁶⁸⁵

5. 17. Mikortól kérhetik a felek a jogellenesség megállapítását?

A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását az kérheti, akinek ezek megállapításához jogi érdeke fűződik [Sztv. 5. § (1) bekezdés]. A sztrájk jogszerűségéről a korábbi gyakorlat szerint csak annak megkezdése után döntött a bíróság: „... az arra jogosult a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását a sztrájk kezdeményezésétől kezdődően kérheti. A sztrájk jogszerűségét az eset konkrét körülményeinek alapulvételével kell elbírálni.” [BH1991. 255.]. Időelőttiségre hivatkozva

⁶⁸¹ Berke Gy. – Kiss Gy. 2009, 42.

⁶⁸² Mayer-Maly, Th. 1980, 23–24.

⁶⁸³ Orlandini, G. 2009 b), 105.

⁶⁸⁴ Cass. 1980 jan 30

⁶⁸⁵ Warneck, W. 2007, 30.

utasította el a több áramszolgáltató 2007. január 30-án közösen benyújtott, a villamosenergia-iparban dolgozók szakszervezetei által kilátásba helyezett sztrájk jogellenességének megállapítására irányuló kérelmét a munkaügyi bíróság. Az ügyben eljáró bíróság kifejtette: addig a pillanatig, amíg a sztrájk nem kezdődik el, bizonytalan, hogy lesz-e egyáltalán sztrájk. A Sztv. 5. §-ához fűzött törvényi indoklás szerint a kérelem benyújtására a jogszabály nem szab határidőt, az mind a sztrájk ideje alatt, mind azt követően bármikor megtehető. Még meg nem kezdett sztrájk esetén azonban „a kérelem valójában nem a sztrájk jogellenességének a megállapítására irányul, hanem egy olyan elvi állásfoglalás kérése a bíróságtól, amelyre a munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre.” [8.Mpk.50061/2007/9-55.Mpkfv.631349/2007/2. felülvizsgálati kérelem].⁶⁸⁶ A Legfelsőbb Bíróság ez ügyben hozott 2008. novemberi határozata új irányt adott a gyakorlatnak, amennyiben kimondta, a bíróság tévesen állapított meg idő előtti igényérvényesítést, a törvény ugyanis nem tartalmaz olyan előírást, amely a sztrájk jogszerűségének elbírálását a sztrájk megkezdéséhez kötné, s erre az indoklás példálózó felsorolásából sem lehet következtetni.⁶⁸⁷

A bírósághoz fordulás kapcsán ugyancsak elmondható, hogy egyre többen veszik igénybe, a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megállapításáért, 2009-ben nyolc sztrájk esetből ötben.⁶⁸⁸

5.18. A jogszerű sztrájk hatása a sztrájkban résztvevő és attól tartózkodó munkavállalókra

5.18.1. A munkajogviszony felfüggesztése

Az uralkodó elméleti álláspont szerint a sztrájk jogszerű gyakorlása nem képez szerződészegést, a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettségek lényeges megszegésének, vagyis nem szolgálhat sem rendes, sem rendkívüli felmondás alapjául.

Fontos hangsúlyozni, hogy a sztrájkban való részvétel miatti végleges munkaviszony-megszüntetés extrém eseteket kivéve, mind az Egyesülési Szabadság Bizottság mind a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint sérti az egyesülési

⁶⁸⁶ Bővebben ld. Handó T. 2008, 130–131.

⁶⁸⁷ Mfv. II. 10. 688/2007/2. sz.

⁶⁸⁸ Berki E. 2010b) 50.

szabadságot. A Charta esetjoga szerint a sztrájk munkajogi hatása tekintetében nem eredményezheti a munkaszerződés felbontását, ugyanakkor megvizsgálandó, hogy az adott ország törvényhozása és munkaügyi gyakorlata milyen következményeket fűz a munkaszerződés felmondásához – majd újbóli megkötéséhez. A munkaszerződések formális megszűnése önmagában nem jelenti a Charta rendelkezéseinek megsértését, amennyiben a sztrájk résztvevői a sztrájk befejeztével megelőző jogi státuszukat teljes mértékben visszanyerik, valamint előzőleg megszerzett jogaik (pl. nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő, szabadság, rang szerinti besorolás) megmaradnak. Konkrét esetekben Norvégia például nem sértette a Charta rendelkezéseit, mivel a munkaszerződés felmondása dacára a munkavállalók a sztrájk után visszakapták korábbi jogaikat. Ezzel ellentétben a Szociális Jogok Európai Bizottsága elmarasztalta az Egyesült Királyságot, amiért lehetővé tette az összes, sztrájkban résztvevő munkavállaló elbocsátását, és három hónap elteltével egyedi elbírálás alapján visszavételét.⁶⁸⁹

Európában irányadó elmélet, hogy a munkajogviszony csupán felfüggesztődik, nem szakad meg. A francia Munka törvénykönyve [521-1 szakasz] például kifejezetten kimondja, hogy a sztrájk nem szünteti meg a munkaszerződést, súlyosabb kötelezettségszegés esetét (*sauf faute lourde imputable*) kizárva, melyért tehát felelős a munkavállaló. Sztrájkban való részvétel miatt még akkor sem szüntethető meg a munkaviszony, ha előzetesen a munkavállaló ún. sztrájktilalmi megállapodást írt alá, az ilyen megállapodás ugyanis semmis, a sztrájkhoz való jog gyakorlását a felek nem zárhatják ki. A *Code du Travail* említett 521-1 szakaszát egyes szerzők a törvénykönyv talán leginkább elemzést igénylő szakaszának ítélik, mely kibontásában nagy szerepet kap a bírói jogértelmezés.⁶⁹⁰

Az angol megoldás több szempontból is sajátos. Az Egyesült Királyság sztrájkfelfogása eltér a kontinensen megszokottól, legjelentősebb különbség, hogy a sztrájk nem jog (*right*), csupán szabadság (*liberty*). Sztrájkjogról tehát csupán idézőjelben beszélhetünk, bár e kifejezést maga az angolszász irodalom is használja. A sztrájk a mai napig egyenlő a szerződésszegéssel, s ezzel az indokkal a munkáltató jogszerűen szüntetheti meg (jobban mondva szüntethetné, hiszen a gyakorlatban nem teszi) valamennyi munkavállalója jogviszonyát. A csupán egyes munkavállalók elbocsátása diszkriminációt

⁶⁸⁹ Conclusions, XIII-1, 160.

⁶⁹⁰ Bell, John – Boyron, Sophie – Whittaker, Simon: *Principles of French law*. Oxford, Oxford Univ. Press, 1998, 486.

valósít meg.⁶⁹¹ A sztrájk szabadság kettős jogforrásból táplálkozik, egyaránt alakítja a *common law* és a jogalkotás (*statutory rules*). A *common law* tradicionálisan szakszervezet-ellenes, a sztrájkot szervező szakszervezet kártérítési igénnyel, illetve tevékenységétől való eltiltással kellett szembenézzen. A sztrájk a *common law* alapján a mai napig jogellenes, ugyanakkor a gyakorlatban – amennyiben eleget tesz meghatározott feltételeknek – immunitást élvez a jogalkotás által. Az úgynevezett „*golden formula*” keretein belül maradó sztrájk immunitást élvez *tort* ellen, az arany formula az „*in contemplation or furtherance of a trade dispute*” fordulatra utal, vagyis arra a szakszervezeti akcióra vonatkozik a védelem, mely munkaügyi vita előmozdítására irányul [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULR(C)A) 219].⁶⁹² Sztrájk esetén a munkaviszony folytonosságát nem töri meg [Employment Rights Act 1996 216].⁶⁹³

5.18.2. A díjazás kérdése

Amennyiben a sztrájk alatt nem történik munkavégzés, főszabály szerint nem jár bérezés. A felek természetesen megállapodhatnak ettől eltérően is. (A társadalombiztosítási ellátások változatlanul járnak, a jogszerű sztrájk ideje beleszámít a szolgálati időbe.) [Sztv. 6.§ (4) bekezdés].

A sztrájk idejére járó díjazás speciális aspektusa a sztrájkban résztvevő szakszervezeti tisztségviselő díjazása, és a sztrájk miatt kieső munkaidő megítélése. Mint említettük, a sztrájk ideje alatt a munkajogviszony mindkét alanyának fő kötelezettsége szünetel, így a munkavállaló munkavégzési és a munkáltató bérfizetési kötelezettsége. Az, hogy a sztrájkolók elesnek a fizetésüktől, bizonyos értelemben a sztrájknak is keretet szab. Felmerül a kérdés, hogyan alakulnak azok a juttatások, amelyeket a munkáltató nem a munkavégzésre tekintettel fizet ki. A BH2002. 159-ben azt kellett megítélnie a bíróságnak, vajon a sztrájkban részt vevő szakszervezeti tisztségviselőnek jár-e a sztrájk miatt kiesett munkaidejére díjazás. Az állomásfőnökség alkalmazásában álló szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményét a munkáltató pénzben váltotta meg. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ez az összeg őt azért illette meg, mert a munkarend szerinti munkavégzési kötelezettség alól a kedvezmény teljes tartamára mentesült, függetlenül attól,

⁶⁹¹ Smith, Ian T. – Baker, Aaron: *Smith & Wood's employment law*. 10. ed. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2010, 658.

⁶⁹² A formula először az 1875-ös Conspiracy and Protection of Property Act-ben jelent meg. Ewing, Keith D. 1990, 14–20.

⁶⁹³ Painter, Richard W. – Holmes, Ann, E. M.: *Cases & materials on employment law*. 7th ed.. Oxford, Oxford University Press, 2008, 93–94.

hogy az alatt az idő alatt volt-e sztrájk. A megyei bíróság ezzel ellentétes álláspontra helyezkedett, mondván, a sztrájk esetén a szakszervezeti tisztségviselő nem kerülhet kedvezőbb helyzetbe, mint a munkakörének ellátása esetén, vagyis a sztrájk ideje alatt díjazás nem jár. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha azonban a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem illeti meg, mivel szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás. A döntés nem volt előzmények nélkül való, a Legfelsőbb Bíróság jogegységi tanácsának 2/1999. MJE. számú határozata szerint a sztrájkban részt vevő szakszervezeti tisztségviselőnek sem jár a sztrájk miatt kiesett munkaidejére díjazás.

Kérdéses továbbá azon munkavállalók díjazása, akik nem sztrájkolnak, de a sztrájk miatt munkát sem végeznek. A sztrájk, mint ahogy korábban kifejtettük, nem minősül vis maiornak, ezen az alapon tehát a munkáltató nem szabadul a bérfizetési kötelezettsége alól. A díjazás attól függ, minek minősítjük ezt a sztrájk miatt bekövetkező helyzetet. A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az állásidő díjazásaként személyi alapbére illeti meg [Mt. 150. § (1) bekezdés]. El kell tehát dönteni, a sztrájk a munkáltató működési körében felmerült oknak minősül-e vagy sem. Ha igen, állásidőre járó díjazás illeti meg a sztrájk miatt munkát végezni nem tudó munkavállalókat.

Mi minősül a munkáltató működési körében felmerült oknak? A bírói gyakorlat a munkajogi kárfelelősség vonatkozásában sokat foglalkozott e kérdéssel, és igen tágan határozta meg, hogy mi tartozik a munkáltató működési körébe. Bár a gyakorlat által kimunkált elvek csak a kárfelelősség vonatkozásában alkalmazandók, annyiban azonban mégis iránymutatóak, hogy egy, a munkavállalót messzemenőig védő, a munkáltatót terhelő kockázatkezelési modellt képviselnek. A szűken értelmezett munkáltató működési köre fogalomba tartozik például nyersanyaghiány, vagy a műszaki okok miatt történő leállás. A működési kör tágabb fogalmába azonban beletartozhat az az eset, amikor a munkáltató azért nem képes egyes dolgozni szándékozó munkavállalóit foglalkoztatni, mert más munkavállalói ekkor sztrájkolnak. A működési kör szűk, vagy tág értelmezése az Mt. alapkonceptiójával függ össze. A liberális felfogásnak az előző, a paternalisztikusnak az utóbbi felel meg. A szűk értelmezés mellett szól, hogy a munkavállalók sztrájkoló kollégáik (vagyis a munkáltató szempontjából az ellenérdekű, éppen munkaharci eszközt bevető fél) miatt esnek el a munkalehetőségtől. A sztrájk egyfajta kockázatközösséget teremt, annak

eredményeiből mindenki részesül, a hátrányait is a munkavállalói kollektíva egészének kell eltérni. A tágabb értelmezés mellett szól, hogy a sztrájk a munkavállalók gazdasági és szociális körülményeinek javításáért folyik, vagyis a munkáltató működésének egyes elemeit kifogásolja. (Kivétel ez alól a tisztán politikai, illetve a szolidaritási sztrájk.) Az ilyen sztrájk nem a munkáltatótól független, arra ráhatása van, hiszen elháríthatná azzal, hogy megegyezik a sztrájkolókkal.

Véleményünk szerint ez utóbbi értelmezés nem tartható, mivel túlzottan a munkáltatóra telepíti a sztrájkkal okozott terheket, és aránytalan erőfőlényt biztosít a munkavállalóknak. Ezt az értelmezést alkalmazva – például súlyponti sztrájkok esetén, ahol néhány munkavállaló sztrájkja az egész működést megakadályozza (lásd mozdonyvezetők stb.) – a sztrájkolók kis veszteséggel nagy kárt okozhatnak, ugyanis még a nem sztrájkolók állásidőre járó díjazását is meg kell fizetni. A német jogi felfogást tartjuk követendőnek, ahol is a munkára kész, de azt a sztrájk miatt felvenni mégsem képes munkavállalóknak közösséget kell vállalni sztrájkoló társaikkal, így számukra sem jár bér (lásd az ún. hideg kizárás, a *kalte Aussperrung* intézményét⁶⁹⁴). E megoldás ideológiai háttere szerint a munkabeszüntetés a munkavállalók érdekszférájában merül fel, ha úgy tetszik a köz érdekében történik, annak hozadékából mindenki részesül, így a hátrányokat is mindenki kell viselje.⁶⁹⁵ A betegszabadságon levő munkavállaló a sztrájk alatt szintén nem részesül juttatásban.⁶⁹⁶

Különösen problematikus annak megítélése, hogy megilleti-e díjazás azt, aki részt vesz a sztrájkban, de mégiscsak munkát végez, vagy azért, mert erre az állagmegóvás miatt szükség van, vagy az elégséges szolgáltatás keretei között. Ilyenkor az a speciális helyzet áll elő, hogy valaki egyszerre sztrájkol is és munkát is végez. Két elv ütközik: a sztrájkolóknak nem jár munkabér, a munkajogviszony alapján munkát végzőnek viszont igen. Célszerű a bér fogalmából és rendeltetéséből kiindulnunk. A bérfizetés a munkáltató fő kötelezettsége. A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen [Mt. 141. §]. Az Mt. nem határozza meg a bér általános fogalmát. Az Mt. 142/A § az egyenlő bánásmód érvényesítése szempontjából ugyanakkor ad egy definíciót, ami kiindulásnak hasznos lehet. Munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül, vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A bér tehát a munkavállalónak a

⁶⁹⁴ European industrial relations glossary.
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/COLDLOCKOUT-DE.htm> (Letöltve: 2010-11-23)

⁶⁹⁵ Kiss Gy. 2010a), 160-as lábjegyzet

⁶⁹⁶ Radnay J. 2010, 197.

munkajogviszony alapján, a munkavégzésre tekintettel (azért vagy azzal összefüggésben) adott juttatás. Állagmegóvás esetén munkavégzés történik, de az nem a munkajogviszonyból származó munkavégzési köteletség teljesítése, hanem egy speciális helyzet (sztrájk) esetén keletkező állagmegóvási köteleiségből fakad. Álláspontunk szerint díjazás tehát eltérő megállapodás hiányában nem illeti meg a munkavállalót. (Többek között az ilyen esetek áthidalására áll rendelkezésre a szakszervezeti sztrájkalap).

Hazánkban több kollektív szerződés kifejezetten rendelkezik arról, hogy a sztrájk idejére tilos munkabért fizetni. A kohászati ágazatban például egy munkáltatóra kiterjedő hatályú és egy több munkáltatós szerződés tartalmaz ilyen rendelkezést.⁶⁹⁷ A közlekedési ágazatban kötött kollektív szerződések között találunk olyat, mely szerint a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a sztrájkolókat személyi besorolású alpbér időarányos 30 százaléka illeti meg. Más esetben – legfeljebb három napra – a jogszerű sztrájkban résztvevőket megilleti besorolási bérük, amennyiben a kieső munkaidőt havi túlmunka keretében ledolgozzák.⁶⁹⁸ Az oktatási ágazatban kötött kollektív szerződések között is találunk olyanokat, mely szerint jogszerű sztrájk esetén is jár bérezés. A sztrájkban résztvevő közalkalmazottat megilleti az illetmény és az egyéb juttatások (az SZMM megbízásából készült 2008-as kutatás hat ilyen esetről ír). Egy szerződés szerint a sztrájk idejére távolléti díj jár. Egy szerződés a fenntartó önkormányzat hozzájárulásához köti az illetmény kifizetését.⁶⁹⁹ Hazai, negatív példaként említendő az az ágazati kollektív szerződés, amely az egyeztetés első hét napjára a munkavállalóknak átlagkereset kifizetését írja elő, ezt követően a jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókat évi három napra távolléti díj illeti meg, míg a jogellenes sztrájk miatt kiesett munkaidőt le kell dolgozni. E rendelkezés több szempontból elhibázott. Egyfelől, az egyeztetés első hét napja alatt általában még nem kerül sor munkabeszüntetésre, felesleges tehát átlagkereset megfizetését előírni. Másfelől, a távolléti díj fizetésével a munkáltató gyakorlatilag évi három nap sztrájkot finanszíroz. Hozzáteesszük, a jelzett kollektív szerződésben ezekért cserébe a szakszervezet kötelezettséget vállalt a jogellenes sztrájkjal okozott kár megtérítésére.⁷⁰⁰

⁶⁹⁷ Ungi Noémi: Kohászati ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése. Budapest, Ergofit Kft, 2006, 26. http://www.szmm.gov.hu/mkir/doksik/ksz/elemzes/kohaszat_ksz_elemzes.pdf

⁶⁹⁸ Kisgyörgy Sándor et al.: *Közúti közlekedési ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, 2006, 21–22.

⁶⁹⁹ Gál Cs. et al. 2008, 37.

⁷⁰⁰ Fodor T. G. – Nacsá B. – Neumann L. 2008, 41.

5.18.3. A sztrájk miatt kieső munkaidő

Ugyancsak problémát jelent a sztrájk miatt kieső munkaidő megítélése. A Sztv. 6. §-ának (1) bekezdése szerint a sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, ezért a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető, de a (3) bekezdés szerint a sztrájk miatt kiesett munkaidőre – eltérő megállapodás hiányában – a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg. A sztrájkban töltött idő az Mt. 107. §- alapján igazolt, nem fizetett távollétnek minősül. A BH2002. 112-ben tárgyalta esetben a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számítása szempontjából figyelembe kell venni. Rámutatott arra is, hogy ellenkező álláspont oda vezetne, hogy a munkáltató – az engedélyétől függő mentesítést kivéve – valamennyi, az Mt. 107. §-ában meghatározott okból kiesett időnek (pl. rendes szabadság) rendes munkaidőben való ledolgozására utasítást adhatna, s ez ellentétes lenne a munkavégzés alóli mentesítés céljával. Képzelnék magunkat munkáltatói pozícióba. Amennyiben a sztrájkoló távolléte igazoltnak minősül, és azt be kellene számítani a munkaidőkeretbe, az ellátatlanul maradt munkát sok esetben csak a munkaidőkereten felül lehetne elvégezni, s annak megfelelően is díjazni. Vagyis a munkáltató nemcsak a sztrájk miatt szenved sérelmet, hanem a túlóra díjazása is rá hárul, vagyis a munkavállalók még inkább nyomást tudnak rá gyakorolni, e döntésével tehát a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatilag megerősítette a sztrájkhoz való jogot.

5.19. A sztrájkbizottság

A sztrájkbizottság a sztrájkjog egyik igen lényeges, ugyanakkor az Sztv. által szabályozatlanul hagyott intézménye. A jelenlegi gyakorlatot a szakszervezetek alakították ki, előnye, hogy világossá teszi, kivel kell tárgyaljon az ellenérdekű fél.⁷⁰¹ A sztrájkbizottság működhet állandó (jellemzően szakszervezeti szövetségi és konföderációs szinten), illetve ideiglenes jelleggel, mint ad hoc koalíció. A sztrájkbizottság funkciója, hogy sztrájkfelhívást ad ki, mely tipikusan tartalmazza a követeléseket, a sztrájk

⁷⁰¹ Herczog L. 2010, 169–174, 172.

megkezdésének időpontját, jellegét, befejezésének módját és a munkavállalóktól elvárt magatartást.⁷⁰²

Az egyik hazai ágazati kollektív szerződés egész ágazatot érintő sztrájk esetére Egyeztető Bizottság létrehozását írja elő. A szövegezés szerint sztrájk csak akkor szervezhető, ha az Egyeztető Bizottságban nem sikerült megállapodásra jutni, illetve, ha a keretszerződés hatálya alá tartozó munkavállalók 2/3-a egyetért a sztrájk meghirdetett céljaival. A megszervezés a munkahelyi sztrájkbizottság feladata. Ez a szabályozás nyilvánvalóan ellentétes a hatályos szabályozással.⁷⁰³ A sztrájkbizottság hátránya lehet, hogy megnehezíti a közvetítő munkáját, amennyiben folyamatosan egyeztetni kell, illetve felhatalmazást kérni a delegációnak.⁷⁰⁴

Sztrájkbizottságok számos európai országban működnek. Franciaországban a *comité de grève* segítheti ugyan a tárgyalásokat, azonban az általa aláírt egyezségnek nincs kollektív szerződéses ereje.⁷⁰⁵

A sztrájkbizottságok kapcsán felhívjuk a figyelmet a szakszervezeti vezetők szerepére és felelősségére. A híres-hírhedt 1984–5-ös angol bányászsztrájk emblematikus figurája Arthur Scargill és követői között olyasféle viszony alakult ki, mint Arthur király és a kerekasztal lovagjai között. „... csak egy Arthur Scargill van” énekelték a munkások a Guantanamera dallamára, és akkor is követték utasításait, amikor már nyilvánvaló volt a vereség.⁷⁰⁶ Számos elemző szerint a sztrájk elfajulása nagyrészt a veszíteni nem tudásának volt köszönhető.⁷⁰⁷ A tárgyalóasztal sok esetben hazánkban is erőfitogtatás színtere.

5.20. A károk enyhítése, a sztrájktörés problematikája, a kölcsönzött munkaerő

Ágoston Péter korai definícióját idézve, a sztrájk „olyan gazdasági harc, melynek közvetlen célja a teljes munkabeszüntetés, az új munkások szerződtetésének a megakadályozása.”⁷⁰⁸

A károk enyhítésnek legkézenfekvőbb módja a sztrájkolók munkájának kiváltása más munkaerővel. Ez történhet saját, már meglévő munkavállalók révén, vagy más munkaerő

⁷⁰² Berki Erzsébet: Sztrájkok és más direkt akciók a kilencvenes években. In: Koltay Jenő (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 2000, 89–139, 116–118.

⁷⁰³ Fodor T. G. – Nacsá B. – Neumann L. 2008, 12.

⁷⁰⁴ Kovács Géza: Sztrájk, a mediátor szemével. *Munkaügyi Szemle* 2010/1, 52–55, 54.

⁷⁰⁵ European industrial relations glossary. Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/STRIKECOMMITTEE-FR.htm> (Letöltve: 2010-11-23)

⁷⁰⁶ Adeney, Martin – Lloyd, John: *The miners' strike, 1984-5: loss without limit*. London, Routledge & Kegan Paul, 1986, 29.

⁷⁰⁷ Ellenfele, Ian Mac Gregor saját embereit is terrorizáló dühös tirannusként jellemezte Scargill-t. *Ibid*, 29.

⁷⁰⁸ Ágoston P. 1907, 300–302.

felvételével (hosszabb- rövidebb távra, akár kölcsönzés keretében). Az elsődleges kérdés tehát: lehet-e új munkavállalókat felvenni? A magyar munkáltató a kárát külső munkaerő igénybevételével enyhítheti, a munkaerő-kölcsönzés azonban tilos. A sztrájk törvény tervezetének vitája során a Magyar Gazdasági Kamara javasolta a sztrájk törés, vagyis új munkaerő felvételének kifejezett lehetővé tételét, ez azonban a szakszervezetek tiltakozása miatt nem került be a törvény végleges szövegébe.⁷⁰⁹

Az olasz szabályozás tiltja akár kölcsönzött, akár „rendes” munkavállaló felvételét. A meglévő munkaerő túlmunkára rendelése megengedett ugyan, de annak a gyakorlatban korlátot szab az alacsonyabb rendű munka elrendelésének (*demanzionamento*) tilalma. Figyelemreméltó problémát vet fel, hogy az olasz sztrájkfogalom tág, abba beletartoznak a munkahelytől távolmaradás stratégiaileg megtervezett más módjai is, mint a tagolt sztrájk (*sciopero articolato*), ahol munkamegtagadás és munkavégzés váltogatják egymást. A bíróságok kezdetben jogellenesnek nyilvánították, a jelenlegi joggyakorlat már engedélyezi őket, azzal a korláttal azonban, hogy a munkáltató megtagadhatja a munkavállalók foglalkoztatását. Ez tehát a kizárás (*serrata*) speciális esete, amikor gazdaságtalanságra hivatkozással a munkáltató megtagadhatja a sztrájkoló, vagy akár a nem sztrájkoló munkavállalók foglalkoztatását a sztrájkkal nem érintett időtartamra. Két fajtája a forgósztrájk (*sciopero a scacchiera*) és a megszakított, vagy szakaszos sztrájk (*sciopero a singhiozzo*). Például az óránként 10 perces sztrájk okozta kárt elosztják a munkavállalók között, ugyanakkor ez maximalizálja a munkáltató kárát. A Bizottság a szankció kiszabásakor ugyancsak mérlegeli, mekkora kárt okozhat a sztrájk, illetve ugyancsak itt kell megemlíteni a *precettazione* intézményét, vagyis ha a sztrájk várhatóan túl nagy kárt okozna, a tartományi vagy megyei kormánytisztviselő (*prefetto*), vagy a miniszter megtilthatja a lefolytatását.

A károk enyhítésének egyik lehetséges módja a kizárás alkalmazása. A hatályos hazai szabályozás nem teszi lehetővé a kizárást. Ugyan a törvénytervezet vitája során a Magyar Gazdasági Kamara javasolta, hogy jogellenes sztrájk esetén a munkavállalók (akár sztrájkolnak, akár nem) kitilthatóak legyenek a munkahelyről, a szakszervezetek ellenállása azonban e szabály bevezetését is megakadályozta.⁷¹⁰

Ugyancsak középponti kérdés a munkáltató számára, hogy hogyan csökkentheti a munkabeszüntetés miatt keletkezett veszteségeit. A sztrájk lényege a munkabeszüntetés, vagyis a sztrájk alatt – amennyiben az jogszerű – a munkavállalót *munkavégzési*

⁷⁰⁹ Halmos Cs. 2010, 38.

⁷¹⁰ Halmos Cs. 2010, 39.

kötelezettség általában nem terheli [BH2002. 112.]. Az EBH2000. 361. kimondta, a munkáltató eljárása nem jogszabálysértő, ha a veszteségeinek csökkentése érdekében a sztrájkban részt nem vett munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkakörébe tartoznak. Erre tekintettel a nem sztrájkoló munkavállalónak *rendkívüli munkavégzés* elrendelése sem tilos. Hasonlóképp szólnak a BH2002. 160-ban megfogalmazottak: „a sztrájkról szóló törvény rendelkezései nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a veszteségeinek csökkentésére a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítsa, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállaló munkakörébe tartoznak”. Ennek keretében nem kizárt az sem, hogy a nem sztrájkoló munkavállalói részére rendkívüli munkavégzést rendeljen el, mely utasítás tehát nem tekinthető a sztrájkban résztvevő munkavállalók elleni kényszerintézkedésnek, a feleket terhelő együttműködési kötelezettség megszegésének.

Rendkívüli munka elrendelhető, ugyanakkor a munkát felvevők speciális jutalmazása már a sztrájkhoz való jogot korlátozná. A francia jogban sincs lehetőség a nem sztrájkolókat premizálására a sztrájkolókat kárára.

A rendkívüli munka elrendelése azonban nem minden esetben elégséges, ha úgy tetszik véges ideig, illetve mértékben alkalmazható orvosság. Kérdés tehát, milyen más eszköz áll a munkáltató rendelkezésére. Az Mt. 193/D. § (2) bekezdés b) pontja tiltja a munkaerő-kölcsönzést olyan munkáltatóhoz, ahol sztrájk van.⁷¹¹ Vagyis csupán a kölcsönzött munkaerő igénybevétele tilalmazott, nem általában új munkavállalók felvétele. Eszerint a törvény szövegének megfelelően járt el a Budapest Airport, amikor 2008 telén görög munkavállalókat alkalmazott, hogy csökkentse a kárát. Mégis, felmerül a kérdés, vajon a károk ilyenén enyhítése megfelel-e a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének? A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a Sztrájktörvény 1. § (2) bekezdésére hivatkozva jogellenesnek nyilvánította a görög munkavállalók alkalmazását, mivel az a jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszköznek minősült. Az eset további érdekessége, hogy a bíróság ugyancsak kimondta, a sztrájkoló munkavállalók elhelyezésének körülményei is lehetnek olyanok, amelyek a sztrájk befejezésére kényszeríthetik a munkavállalókat, bizonyos esetekben ezért ez is jogsértő magatartás lehet. A konkrét esetben a sztrájkolókat az ebédlőbe irányították, ahol is a bíróság szerint a körülmények alkalmasak voltak arra, hogy a sztrájktól

⁷¹¹ Megjegyzendő, hogy 2007 márciusában a munkaerő-kölcsönzés irányelv kapcsán az európai szociális partnerek is felhívták a Bizottság figyelmét a sztrájktörésre használt kölcsönzés tilalmára, mint az egyik kulcsterületre. European Commission 2009,105.

visszatartsák a munkavállalókat (bár a munkavállalók ennek ellenére folytatták a sztrájkot).⁷¹² Itt jegyezzük meg, hogy egy oktatási ágazatban kötött kollektív szerződés jogellenes sztrájk esetén lehetővé teszi, hogy a munkáltató az intézmény működtetéséhez külső munkaerőt vonjon be.⁷¹³ Berki Erzsébet kutatásai azt mutatják, hogy a sztrájk török alkalmazása nem honosodott meg a hazai gyakorlatban, s ahol mégis alkalmazták őket, ott sem érte el a kívánt eredményt, vagyis a károk csökkentését, ellenkezőleg, elmélyítette a felek közti konfliktust.⁷¹⁴

Németországban az 1980-as postai sztrájk során a miniszter közalkalmazottakat (*Beamte*) rendelt ki a 25.000 sztrájkoló helyettesítésére. A szakszervezet azzal az érveléssel próbálta kivédeni a sztrájk törést, hogy a sztrájk tilalma a közszférában egyben munkaügyi konfliktusban tanúsított semlegességet is jelent. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság döntését követően, mely jogszerűnek ítélte a közalkalmazottak *Streikbrecher*-ként való „hasznosítását” a szakszervezet keresetet nyújtott be az említett intézkedés alkotmányba ütköző voltának megállapítására. A sztrájkolók ilyen helyettesítése továbbra is gyakorlat. A közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatottak bevetése a Szakértői Bizottság szerint megvalósítja a sztrájkhoz való jog súlyos korlátozását. A munkára kényszerítés bármely válfaja kizárólag a Charta 31. cikke szerint indokolható módon történhet.⁷¹⁵ A károk enyhítésének eszköze a munka felvételének ösztönzése, a munkáltató ún. sztrájk törési prémiumot tűzhet ki akár a sztrájk alatt, akár azt megelőzően.⁷¹⁶ Amennyiben a munkáltató ellenintézkedései (például, hogy egyes munkákat külső vállalatnak kiadtak) miatt meghatározott munkavállalók foglalkoztatása nem lehetséges, ezek a munkaválók, annak ellenére, hogy nem sztrájkolnak, a veszélyviselési elv értelmében nem kapnak bért sem.⁷¹⁷

A francia jogi szabályozás kifejezetten kizárja a kollektív munkaügyi konfliktus, például sztrájk miatt kiesett munkavállalók pótlását határozott, illetve rövid időre alkalmazott más munkavállaló felvételével.⁷¹⁸ Ez, illetve a sztrájk törési célzattal alkalmazott munkaerő-kölcsönzés büntetőjogi szankciót von maga után.⁷¹⁹ Az 1978. július 17-i törvény értelmében a nem sztrájkolóknak ösztönző célzattal nem adható plusz juttatás,

⁷¹²<http://www.budaihirlap.hu/portal.php?ReszletesHir=1&HirID=54525&Tema=Belf%F6ld&Tar=h%EDr&Keresesben=1&Szoveg=posta&Altema> (Letöltve: 2010-09-28)

⁷¹³ Gál Cs. et al. 2008, 37.

⁷¹⁴ Berki E. 2000, 121.

⁷¹⁵ Conclusions XII-2, 99. 113–114.

⁷¹⁶ BAG AP 127 a GG 9. cikkéhez. Idézi: Radnay J. 2009, 16.

⁷¹⁷ Radnay József: A magyar sztrájk-törvény. *Magyar Jog*, 1990/12, 993–1006, 17.

⁷¹⁸ Rojot, J. 1994, 61–63.

⁷¹⁹ Warneck, W. 2007, 31.

bónusz (*prime anti-grève*), például jelenléti bónusz sem.⁷²⁰ Belgiumban ugyanakkor előfordul, hogy a nem sztrájkolók extra juttatást kapnak.⁷²¹

Az angol jogban sajátosan alakul a sztrájk törők (*strike breaker*, a szlengben: *black, fink, goon, scab*) helyzete. A munkáltatók sok esetben a munkába szállítás egyedi biztosításával és a védelem, illetve előnyben részesítés ígéretével kecsegtetik a sztrájk törőket.

Az olasz jogban a sztrájkolók semmilyen módon nem helyettesíthetők a munkahelyen kívülről (az *condotta antisindacale*-nak, szakszervezet-ellenes cselekménynek minősül. *Legge 20 maggio 1970, n. 300 Statuto dei Lavoratori* Art. 28), s ugyancsak nem ösztönözhetők a nem sztrájkolók többletjutalmazással.

Az ILO gyakorlatában láthattuk, hogy sztrájk törők alkalmazása csak alapvető szolgáltatások biztosítására lehetséges.

A sztrájk törő a sztrájkoló munkáját helyettesíti. Amennyiben a teljes sztrájk törési tilalom elrendelése a jogalkotó szándéka, úgy egyértelmű rendelkezések kellenek. Lehetséges megoldás olyan szabályozási szöveg beiktatása az Mt-be, mely szerint nem lehet olyan munkavállalót felvenni, akinek a feladata a sztrájkoló munkavállaló kiváltása.⁷²²

5.21. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei – szankciórendszer

Ádám Antal szerint a felelősség a tudatos sorsirányítás mellőzhetetlen jellemzője. Az adaptáltan igénybe vehető felelősségi alakzatok kimunkálása és alkalmazása nem nélkülözhető. „A jogosultságoknak tisztesség, méltányosság, felelősség és kötelesség nélküli egyoldalúsága, kizárólagossága, túlméretezettsége igazságtalansághoz vezet.”⁷²³

A jogszerűtlen sztrájkban való részvétellel a munkavállaló legfontosabb kötelezettségét szegi meg, amikor megtagadja a munkavégzést. E kötelezettségszegés alapot adhat az Mt. szankciórendszerének alkalmazására, rendes vagy rendkívüli felmondásra, illetve a 109. szakaszban szabályozott egyéb jogkövetkezmények (például kedvezmény, jutalom megvonása) alkalmazására. Kérdés, pusztán a sztrájkban való részvétel megalapozza-e ezeket a következményeket. Önmagában a részvétel nem szolgálhat rendes vagy rendkívüli felmondás alapjául, csak a konkrét munkavállalói

⁷²⁰ Despax, M. – Rojot, J. 1987, 66.

⁷²¹ ITUC 2010, Belgium. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Belgium-+.html?lang=en> (Letöltve: 2010-10-25)

⁷²² Herczog L. 2010, 173.

⁷²³ Ádám Antal: Biztonság, felelősség, kötelesség. *Jogtudományi Közöny* 2005/7-8, 307–315. 314.

magatartás. Rendes felmondásnál a munkavállaló magatartására alapozott felmondás jöhet szóba, rendkívülinél pedig az a) pont. Ez utóbbi esetben azonban az Mt. szándékosságot vagy súlyos gondatlanságot követel meg. A munkáltató nem élhet rendkívüli felmondással, amennyiben a sztrájkoló nem tudta, vagy kellő gondossággal eljárva nem tudhatta volna, hogy a sztrájk jogellenes. A b) pont nem jöhet szóba, hiszen a sztrájktevékenység nem minősíthető munkaviszonnyal össze nem függő egyéb magatartásnak. Ahogy többek között Lehoczkyné Kollonay Csilla rávilágít: a vétkesség a kötelességszegés tekintetében igen nehezen bizonyítható.⁷²⁴

Kérdés, vajon a BH1996. 563. értékelhető-e akként, hogy a bíróság a jogellenes sztrájkban való részvétel miatt mondta ki a felmentés jogszerűségét. Ebben az esetben egyetlen közalkalmazott folytatott egyéni figyelmeztető sztrájkot. A bíróság ítélete szerint az ilyen akciót a munka megtagadásának kell tekinteni, és az emiatt közölt, az állásból történő felmentést tartalmazó intézkedés nem támadható meg sikerrel annak alapján, hogy a munkáltató ezt a jogát rendeltetésellenesen gyakorolta. Ebben az esetben azonban a Bíróság a felmentés jogszerűségét az akció egyéni voltára alapozta, nem pedig arra, hogy a sztrájk jogellenes volt. Tegyük hozzá, az is kétséges, hogy egyáltalán sztrájknak minősül-e az egyéni munkabeszüntetés, figyelemmel arra, hogy a sztrájk fogalmi elemei közé tartozik a kollektív gyakorlás.

E tekintetben figyelemre méltóak a Magyar Postánál működő Kézbesítők Szakszervezetének 2009. december 22-23. között folytatott részleges sztrájkja esetén alkalmazott jogkövetkezmények. A munkabeszüntetés nem okozott fennakadást, a sztrájkolók ugyanis ellátták kézbesítői feladatukat, csupán értékesítési, címközvetítési és ajánlási-ügynöki tevékenységet nem végeztek. Gyakorlatilag a sztrájk oka a kézbesítők munkakörének bővítése volt. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság jogszerűtlennek minősítette a munkabeszüntetést. A jogellenes sztrájkban való részvétel munkajogi következményeként 120 kézbesítőt írásban figyelmeztették, 29 főt rendkívüli felmondással elbocsátottak.⁷²⁵ A sztrájkhoz való jog erős védettségét támasztja alá, hogy az elbocsátottak munkaviszonyát helyreállította, illetve anyagi kompenzációt adott a Magyar Posta.⁷²⁶

A sztrájkszabályozás két fő funkciója a jogszerű sztrájk és az abban résztvevők védelme, másrészt a jogellenes sztrájk szankcionálása. A törvény védelmet biztosít, azonban a szankcionálás tekintetében nagyon hiányos. Alapvető különbség van a jogszerű

⁷²⁴ Lehoczkyné Kollonay Cs. 1997, 196.

⁷²⁵ MTI. <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=80976> Letöltve: 2010-01-07

⁷²⁶ MTI: 2010.07.09. <http://hir3.hu/index.php?hir=magazin&hirid=42652&kat=9> Letöltve: 2010-07-20

és a jogellenes sztrájk megítélése között. Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató felel, a munkajogviszony nem szűnik meg, csak felfüggesztődik, az alapvető jogok és kötelezettségek (munkavégzés, bérfizetés) főszabály szerint szünetelnek. Ekkor is érvényesülnek azonban a munkajog alapelvei, így a jóhiszeműség és tisztesség szabályai. A jogellenes sztrájk következményei ennél jóval bonyolultabbak. Ilyenkor is elsődlegesen a munkáltató felel, azzal azonban, hogy később érvényesítheti kárát a sztrájkolókon. Itt jegyezzük meg, hogy a Szociális Jogok Európai Bizottsága a jogellenes sztrájkok által okozott károkért való felelősségrevonás kapcsán kifejtette, hogy „egy olyan lehetőség, melynek egyetlen célja, hogy biztosítsa a jogorvoslat lehetőségét törvénytelen munkabeszüntetések által okozott kár esetén, nem ellenkezik a szervezkedési joggal.”⁷²⁷

A magyar rendszer egyik legnagyobb hiányossága a felelősségi szabályok kidolgozatlansága. Elméletileg mind büntető-, mind munkajogi és polgári jogi következmények felvetődhetnek. Az általános munkajogi szabályokat alkalmazva a munkavállaló az okozott kárt szándékosság esetén teljes mértékben köteles megtéríteni, gondatlanság esetén havi bére 50 százalékával (melynek mértéke munkaszerződésben másfél, kollektív szerződésben hat havi bérré emelhető). A szakszervezet polgári jogi szabályok alapján felel(het), a magyar felfogás e tekintetben a némettel rokon, mely magától értetődőnek tartja a szakszervezet felelősségre vonhatóságát.⁷²⁸ Ezzel ellentétben az olasz szakszervezet ellen nem érvényesíthető kártérítési igény, a bíróságok az ez irányú kereseteket rendre visszautasítják.⁷²⁹ Kivételt csak a közszükségletet kielégítő szolgáltató jelent, ahol is az elégséges szolgáltatásban való megállapodás elmaradása esetén a szakszervezet elesik egy havi bevételétől.⁷³⁰ A gyakori előre nem jelzett, illetve nem, vagy nem kellően előkészített sztrájkokat az olasz jogalkotó a jogellenes sztrájk jogkövetkezményeinek súlyosbításával próbálja visszaszorítani, változó sikerrel. Gondot jelent a sztrájk polgári jogi következményeinek rendezetlensége, például nem tudni pontosan, mi lesz a vállalkozó vasúti társaság és az utas között (menetjegy, bérlet megvételével) kötött vasúti személyszállítási szerződés sorsa.

Mind az ILO mind az Európai Szociális Charta is elismeri, hogy a jogellenes sztrájkban való részvétel arányos mértékben szankcionálható. A jogellenes sztrájkban résztvevők csupán egy részét érintő rendkívüli felmondás nem megengedett. Tehát csak valóban súlyos jogsértés esetén, az összes lehetséges békés eszköz kimerítését követően

⁷²⁷ Conclusions, X-2, France, 68

⁷²⁸ A Skandináv országokban szintén.

⁷²⁹ Giugni, Gino: *Diritto sindacale*. Bari, Cacucci, 2006, 247–254.

⁷³⁰ Jacobs, A. T. J. M. 2008, 665.

merülhet fel a jogellenes sztrájkban résztvevők elbocsátása. Konkrét esetben, amikor a svéd munkaügyi bíróság jogszerűnek ítélte a sztrájkolók munkaviszonyának megszüntetését, a jogellenes sztrájk hét hétig tartott és a munkáltató minden kísérlete a békés rendezésre sikertelen volt.⁷³¹ Ugyanakkor pl. a CFA jelentése a román gyakorlat kapcsán egy, a jogellenes sztrájkban részt vevő szakszervezeti tisztségviselő visszahelyezését javasolta.⁷³²

A Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint ugyanakkor kialakítható olyan esetjog, mely elfogadja a büntető- vagy polgári jogi felelősség megállapítását a szakszervezetekre nézve, jogellenes sztrájkok esetére. „E tekintetben a Bizottság arra a következtetésre juthatott, hogy egy olyan lehetőség, melynek egyetlen célja, hogy biztosítsa a jogorvoslat lehetőségét törvénytelen munkabeszüntetések által okozott kár esetén, nem ellenkezik a szervezkedési joggal, amint azt a Charta e rendelkezése leírja. Ez különösen is igaz azon tény fényében, hogy ha ilyen felelősség megállapítására sor kerülne, vannak bizonyos jogi határok, melyek minden esetben védik a szakszervezetek olyan vagyontárgyait, melyek működésükhöz szükségesek.”⁷³³

Az olasz jogban a szankciók széles skálája áll rendelkezésre: munkajogi (fegyelmi, felfüggesztés, bírság, fizetés csökkentése, végezetül pedig az elbocsátás), büntetőjogi, illetve polgári jogi következmények (a gyakorlatban a kár megtérítése inkább a szervezettel szemben érvényesíthető). A munkajogi szankciók – leszámítva egyes példastatuálás értékű eseteket, amikor is a munkavállalók nem voltak hajlandók újra felvenni a munkát – a gyakorlatban ritkán kerülnek kiszabásra. A büntetőjogi következmények érvényesítése szintén nehézkes. A szakszervezet a sztrájkjal okozott károkért csak a ritka békekötelem megsértése esetén felel. A magyar szabályozáshoz képest eltérés, hogy a munkáltató nem köteles bért fizetni, ha a sztrájk, mint *forza majeure* lehetetlenné teszi a foglalkoztatást.⁷³⁴ Treunak ez a megjegyzése két, a magyar szabályozástól eltérő megoldásra mutat rá. Egyrészt az olasz jog nem terheli a sztrájk miatt munkát végezni nem tudó munkavállalók díjazását a munkáltatóra, másrészt pedig a sztrájkot vis maiorként, elháríthatatlan akadályként kezeli. Ha a szakszervezet megsérti az elégséges szolgáltatásra vonatkozó szabályokat, szankcióként egyes jogait (pl. munkaidő-kedvezmény) felfüggesztik. Az aránytalan károk doktrinát számos kritika éri az alsóbb bíróságok, a *pretore*-k által.⁷³⁵ A minimumkövetelmények be nem tartása esetén a Bizottság valamennyi felet (szakszervezet,

⁷³¹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/06/feature/se9906169f.htm> Letöltve: 2010. 03.09

⁷³² 2091-es eset

⁷³³ Conclusions, X-2, 68.

⁷³⁴ Treu, Tiziano: *Labour law in Italy*. 2nd rev. ed. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 208.

⁷³⁵ Treu, T. 2007, 218.

munkavállaló, menedzser, illetve a szolgáltatás nyújtója) fegyelmi illetve adminisztratív szankcióval sújtja. Az egyéni munkavállalók felelőssége a minimumszolgáltatás nyújtásával összefüggésben: fegyelmi, esetlegesen pénzbeli szankció, az elbocsátás azonban nem merül fel.

Franciaországban is igen érzékeny a felelősség kérdése. A szakszervezetek, illetve a munkavállalók jogellenes sztrájkjal okozott kárért való felelősségének korlátozására irányuló törvénytervezetet az Alkotmánybíróság 1982-ben visszautasította.⁷³⁶ A francia gyakorlat által kidolgozott figyelemre méltó intézmény a speciális sztrájkot lezáró megállapodás. E dokumentumban az azt aláíró felek, vagyis egyfelől a munkáltató, másfelől a szakszervezet vagy a megmozdulást szervező a munkavállalói csoport lemondanak arról, hogy bírósághoz forduljanak a sztrájkból fakadó káraik érvényesítésére. A megállapodás a nem szervezett, vagy sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat nem köti, ők tehát peresíthetik, illetve peresítik is a gyakorlatban például a munkához való joguk megsértése miatt igényeiket. Az efféle „sztrájk vége” megállapodások jogi természetéről nem szól a munka törvénykönyve, azonban, amennyiben nem ad hoc sztrájkbizottság, hanem szakszervezet írta alá, kollektív szerződéshez hasonló hatásuk van a gyakorlatban.⁷³⁷

Az angol jogban 1999-ig még a szabályszerűen lefolytatott szavazást követő sztrájk résztvevőit is el lehetett bocsátani, bár a TULR(C)A 238/A védi a jogszerű munkaharc résztvevőit, a sztrájkszabályozás bonyolultsága miatt ritkán lehet a munkavállaló teljesen biztos abban, hogy a sztrájk, melyben részt vesz, valóban jogszerű.⁷³⁸ A szakszervezettől követelhető kártérítés limitálva van.⁷³⁹

Romániában, amennyiben a bíróság jogszerűtlenné minősíti a sztrájkot, a szakszervezet kártérítésre kötelezhető, a szakszervezeti vezetők pedig elbocsáthatóak.⁷⁴⁰

Törökországban a sztrájkot megelőző eljárás akár három hónapot is igénybe vehet. A nem engedélyezett sztrájkban való részvétel következménye akár börtönbüntetés is lehet.⁷⁴¹

A sztrájk jogszerűségének betartása tekintetében szerepet játszhatna a sztrájkörtség (*picket*). A jelenlegi szabályozásban nem találunk részletszabályokat ezen intézmény vonatkozásában. Annyi azonban elmondható, hogy a sztrájkörtség szigorúan békés eszközök

⁷³⁶ Jacobs, A. T. J. M. 2008, 664.

⁷³⁷ Rojot, J. 1994, 65.

⁷³⁸ Painter, R. W. – Holmes, A. E. M. 2008, 718–720.

⁷³⁹ IDS Employment Law Brief Team (ed): *Industrial Action*. London, Incomes Data Services, 2010, 22.

⁷⁴⁰ ITUC 2010, Romania. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Romania-.html?lang=en> (Letöltve: 2010-10-25)

⁷⁴¹ ITUC 2010, Turkey. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Turkey-.html?lang=en> (Letöltve: 2010-10-25)

alkalmazására szorítkozhat. Mindaz, ami túlmutat a nem sztrájkolók békés meggyőzésén, jogellenes. Berki Erzsébet javaslata szerint a sztrájkorség egyik lehetséges feladata lehet az elégséges szolgáltatás nyújtása keretében folyó munka ellenőrzése.⁷⁴²

6. A 2010. évi CLXXVIII. törvény a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról

6.1 A módosítás körülményei és fogadtatása

„A szabályokkal kapcsolatban a legnagyobb gond, hogy a szervezetek és környezetük gyorsabban változnak, mint a szabályok.”⁷⁴³ Különösen igaz e megállapítás a Sztv-re. A törvényt hatályba lépése óta kritikák sora érte, 1989 és 2010 között számos konferencia, szakmai műhelyvita, kutatás tárgya volt, hogyan lehetne megváltoztatni. Az elemzőknek alapvetően kétféle véleménye volt. Az egyik szerint szükségtelen a lényeges törvénymódosítás, Radnay József például „öngyilkosság”-nak nevezi az átfogó szabályozást,⁷⁴⁴ a másik szerint a változás elkerülhetetlen.

A módosítást sokáig a kétharmados többség hiánya akadályozta meg, így sejtethető volt, hogy amint ez meglesz, a törvény is változik. Arra azonban kevesen számítottak, hogy a módosításra egyeztetés nélkül és a szakmai javaslatok félresöpprésével kerül sor. A 2010. évi CLXXVIII. törvény a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról több jelentős változást hozott: kivette a hatálytalan törvényhelyre való hivatkozást, kibővítette a jogellenes sztrájk eseteit és új szabályokat vezetett be az elégséges szolgáltatás meghatározására, valamint új eljárási határidőt állapított meg. A törvény módosította a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvényt is.⁷⁴⁵

A módosító indítvány (ekkor még aláíratlan példánya) azelőtt szivárgott ki, hogy benyújtották volna, és hatalmas felháborodást váltott ki a szakszervezetekből (a továbbiakban a javaslat). Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége és a

⁷⁴² Berki Erzsébet: Az elégséges szolgáltatás problémája. *PMJK* 2009/1, 111-118, 118.

⁷⁴³ Perrow, Charles: *Szervezetszociológia*. Budapest, Osiris, 1997, 40.

⁷⁴⁴ Radnay J. 2010, 198.

⁷⁴⁵ Pp. 349. § (2) bekezdés c) pontjában szereplő „jogellenes magatartásra,” szövegrésze helyébe a „jogellenes magatartásra vagy törvényben előírt kötelezettség teljesítésére,” szövegrész lépett. Az új szöveg szerint munkaügyi pernek minősül a sztrájkjal, egyéb munkaharccal vagy a szervezkedési szabadsággal kapcsolatos jogellenes magatartásra vagy törvényben előírt kötelezettség teljesítésére alapított igény érvényesítése.

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma közös közleményében tiltakozott: „Egyöntetűen és határozottan követeljük a kormánytól, hogy akadályozza meg annak a jelenleg még szerző nélküli törvénymódosítási javaslatnak az országgyűlési beterjesztését, amely alapvető munkavállalói és szakszervezeti jogokat akar korlátozni... Megítélésünk szerint a javasolt rendelkezések a sztrájkjog gyakorlását lehetetlenítenék el, ami ellentétes a nemzetközi jogi kötelezettségeinkkel.”⁷⁴⁶ A tiltakozás azonban nem vezetett eredményre.

A módosított törvény két táborra osztotta az elemzőket. A szakszervezeti oldal érthetetlennek és egyoldalú lépésnek minősítette a sztrájktörvény ilyen módosítását, olyannak, ami a munkavállalói jogok gyengítését eredményezi anélkül, hogy munkáltatókra kötelezettséget róna, vagy rendezné a sztrájkjog jogtalan korlátozásának eseteit (megfélemlítés, sztrájktörök alkalmazása).⁷⁴⁷ A Liga az Alkotmánybírósághoz fordult. Ezzel szemben a munkáltatók értelemszerűen üdvözölték a változtatást. A Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtitkára nyilatkozatában a visszaélésekre hívta fel a figyelmet, mondván „A sztrájkjog senkit nem jogosít fel arra, hogy társadalmi szintű szorongást, félelmet és bizonytalanságot keltsen... A sztrájk az érdekérvényesítés kemény eszköze. Az áttekinthető és közérthető szabályok az ún. kemény sportok esetében is jól szolgálhatják a játék tisztaságát, ha azokat következetesen betartják, s ha valamennyi versenyző a fair játék híve.”⁷⁴⁸

6.2. Sztv. 2.§

A korábbi 2. § (1) a) pont a jogbiztonság elvébe ütköző módon a régi Mt-re hivatkozott. „Sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás [Mt. 66/A. § (2)-(5) bek.] hét napon belül nem vezetett eredményre...”. A módosult 2. § (1) a) pont kivette a hibás hivatkozást. A jelenleg hatályos szöveg szerint „Sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre.” A változtatás régóta időszerű volt.

⁷⁴⁶ http://www.mszosz.hu/site.php?data%5Bfunction_id%5D=7&data%5Bid%5D=763 (Letöltve: 2011-01-24)

⁷⁴⁷ http://hirszerzo.hu/belfold/20101221_sztrajktorveny_kszosz (Letöltve: 2011-01-24)

⁷⁴⁸ Dávid Ferenc: Fair sztrájktörvényt. *Népszabadság* 2011. január 20

6.3. Sztv. 3-4.§: az elégséges szolgáltatás

6.3.1 Szabályozásmódosítás előtt és után

A korábbi törvényhely szerint

3. § (1) Jogellenes a sztrájk:

a) az 1. § (1) bekezdése és a 2. § (1) bekezdése rendelkezéseinek meg nem tartása esetén,

4. § (1) A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről.

(2) Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.

A jelenleg hatályos szabályozás szerint

3. § (1) Jogellenes a sztrájk:

a) ha az 1. § (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik

4. §

(1) A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről.

(2) Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez - így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél -, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja.

(3) A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghiúsulása esetén bármelyikük kérelmére a munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

A 2011-es módosítás sarokpontja az elégséges szolgáltatásra vonatkozó szigorítás. A jelenlegi szabályozás nem előzmények nélküli, az ötlet már 1988-89-ben, a Sztv. keletkezésekor is felmerült. A sztrájkotörvény eredeti tervezete szerint az elégséges

szolgáltatás teljesítésének elmulasztása jogellenessé tette volna a sztrájkot. E verziót azonban elvetette a jogalkotó, mivel az mind a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával,⁷⁴⁹ mind a Szociális Charta esetjogával ellentétes lett volna.⁷⁵⁰

Az elmúlt két évtized gyakorlata következetes volt. „...a sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához” [BH1991. 255.]. Ezt szintén megerősítette az EBH2008. 1814, kimondva: „kollektív szerződés a sztrájk törvénnyel ellentétesen nem írhatja elő, hogy sztrájk jogszerűen csak a még elégséges szolgáltatás mértékében való megállapodás esetén tartható.” Ugyanakkor a gyakorlatot tekintve, az elégséges szolgáltatásban való megállapodásra ösztönzött az a körülmény, hogy a megállapodni nem akaró sztrájkolók előbb vagy utóbb támogatottságukat teszik kockára, s a közvélemény ellenszenvé kihat tárgyalási esélyeikre is.⁷⁵¹

Az új 4. § első mondata szerint „A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja.” A módosító javaslat indoklása szerint a megállapodás elmaradása jogbizonytalansághoz vezet a sztrájk jogszerűsége tekintetében, ezért a javaslat a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek meghatározását törvényben is lehetővé teszi. Ez a rész még nem okoz értelmezési problémát, bár feleslegesnek mondható, hiszen evidenciát rögzít. Az elégséges szolgáltatásról a jogalkotó eddig is rendelkezhetett törvényben. Mi a beékelte mondat célja? A jogalkotó „finoman utalgat”: célszerű lenne a kérdés törvényi rendezése? Nem tudni. A szakasz folytatódik, ha nincs ilyen törvényi szabályozás, a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell az elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni. Ez a rész első látásra helyénvalónak tűnik, amennyiben a felek párbeszédére alapoz. A felek megállapodásának számos előnye van, bár sokkal szerencsésebbnek tartjuk, ha a megállapodás még békeidőben történik.

A 4. szakasz méregfoga az ezt követő rész. „...a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek megghiúsulása esetén bármelyikük kérelmére a munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította az elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit”. Ez a szabály a 3.§ módosításával együtt alapvetően új koncepciót

⁷⁴⁹ Amelyet hazánk az 1976. évi 9. tvr-rel átvett, az tehát Magyarországot a sztrájk törvény megalkotásakor már kötelezte.

⁷⁵⁰ Lőrincz Gy. 2008, 145.

⁷⁵¹ Berki E. 2008, 126.

valósít meg. Megállapodás vagy bírói döntés hiányában a sztrájk jogszerűen nem tartható meg. Ez a munkáltatót adott esetben érdekeltté teszi abban, hogy ne állapodjon meg, a bíróságra pedig olyan szerepet ró, emire annak nem biztos, hogy megvan az apparátusa. Figyelemre méltó, hogy a bíróságok a múltban (a módosítást megelőzően) következetesen elutasították az elégséges szolgáltatások mértékének megállapítását, még ha első fokon történt is kísérlet állásfoglalásra, azt a másodfok hatáskör hiányában elutasította.

A Charta szakértői bizottsága az alapvető közszolgáltatást nyújtó munkáltatónál foglalkoztatottak sztrájkjogával kapcsolatos hazai bírói gyakorlatot és a törvényi szabályozást eddig megfelelőnek találta. A soron következő kormányjelentés fogadtatása véleményünk szerint elmarasztaló lesz. Összevetve a nemzetközi és az európai előírásokkal, a módosítás előtti, még elégség szolgáltatásra vonatkozó magyar szabályozás és gyakorlat igen liberális volt, mondhatni túlzottan is az. A jelenlegi, átesve a ló túloldalára, szinte lefejezi a sztrájkhoz való jogot.

6.3.2 Szabályozási alternatívák

Egyértelmű, hogy a jogbiztonság érdekében szabályozni kell, hogy ki jogosult megállapítani az elégséges szolgáltatás mértékét, illetve ki jogosult megítélni annak jogszerűségét. A hazai szabályozása körülötte zavar miatt különösen hasznos lehet a nemzetközi kitekintés. A kérdés rendezésének több lehetséges módja van. Történhet jogszabályok által (törvényi illetve rendeleti szinten történő), a felek megállapodásával (kollektív szerződésben vagy egyéb formában), dönthet a bíróság vagy független fórum (mely lehet bi- vagy tripartit, illetve még több tagú), születhet közigazgatási határozat, illetve felmerül ezeknek kombinációja.

A jogszabályi rendezés mellett szól a probléma súlya, az előre kiszámíthatóság és a közérdek védelme, mely utóbbi biztosítása a közhatalom egyik legfontosabb feladata.⁷⁵² Ellene szól, hogy nem lehet elég részletes, illetve nehézségekbe ütközik a teljesítés ellenőrzése. Bár univerzális, például százalékban kifejezett mérték nem határozható meg, de a szektoronkénti, minél részletezőbb szabályozás célszerűnek látszik. Az elégséges szolgáltatás tekintetében a francia jog a *Code du Travail*-ba foglalt általános szabályok kiegészítéseképpen az egyes közszolgáltatási ágazatokra vonatkozó törvényekben, illetve

⁷⁵² Pankert, Alfred: The settlement of labour disputes in 'essential services' in industrialised market economies. In: Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century: liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague; Boston, Kluwer Law International, 1998, 537–551., 539.

rendeletekben fogalmaz meg ágazat-specifikus korlátokat. Lényeges ebből a szempontból például a villamosenergia-szektor, ahol számos egyoldalú intézkedéssel biztosítja az állam a folyamatos szolgáltatást, és számos konfliktust követően napjainkra garantálni tudja a minimális, illetve a szükséges szolgáltatások teljesítését.⁷⁵³ Romániában az alábbi esetekben a normál szolgáltatás 30 százalékát kötelező nyújtani: köztisztasági szolgáltatások, nukleáris hatóságok, tűzoltóság, gyógyszertárak, iskolák, kommunikáció, rádió, televízió, transzport, és alapvető szolgáltatások (gáz, elektromosság, stb.).⁷⁵⁴

Sok esetben a szociális partnerek állapítják meg, konkrétan mit jelent az elégséges szolgáltatás. Az erről való megállapodás több formában elképzelhető, így lehet egyedi vagy hosszabb távú, kötelező vagy ajánlás, kollektív szerződéses vagy polgári jogi megállapodás. Ami a megállapodás időbeni hatályát illeti, bár van törekvés a hosszú távú megegyezésre, az esetek nagy részében a felek a sztrájkbizottság megalakulása után próbálnak csak megegyezni. Jellemző, hogy a MESZ rendezését a munkavállalói oldal egyfajta ütőkártyaként tartogatja. Ilyen szempontból mindenképpen szerencsésebb (már amennyiben a felek erre hajlandóak) a fő tárgyalások és az elégséges szolgáltatásról folytatott tárgyalások kettéválasztása. A megkötés szintjéhez kötődik, hogy a megállapodás kötelező lesz-e, vagy ajánlás. Míg a munkahelyi szinten a kötelező erő a gyakorlat, az ágazati szinten az ajánlás a tipikus.⁷⁵⁵ Komoly problémát jelent a megállapodás jogi természetének tisztázatlansága. A megállapodás a törvény szerint kollektív szerződéses erővel bír. Ugyanakkor, a kollektív szerződéskötési képesség szigorúan meghatározott. Kérdéses tehát, mi a helyzet akkor, ha olyan felek között születik megállapodás, amelyek normális körülmények között nem rendelkeznek a jogszabály által megkívánt kritériumokkal. A felek megállapodásának hátránya, hogy nem köti a nem szakszervezeti tagokat, a megállapodást alá nem író szakszervezeteket, tehát e megoldás annál kevésbé hatékony, minél fragmentáltabb a szakszervezeti szervezettség. Az önszabályozás módszerét választotta például Németország, Svédország. Svédországban a központi szakszervezetek és a munkáltatók által megkötött szerződés, Németországban a Német Szakszervezeti

⁷⁵³ A francia jogban az elégséges szolgáltatás szabályozása mintegy megtöri az amúgy sztrájkbarát szabálykörnyezetet. A közszolgáltatásokat nyújtó munkáltatónál csak a reprezentatív szakszervezetek hirdethetnek sztrájkot, továbbá kötelező az előzetes egyeztetés. Amennyiben a tárgyalások nem vezetnek eredményre, a sztrájk megkezdését megelőzően öt nappal a sztrájkot szervező köteles a munkavállalót tájékoztatni: a sztrájk kezdetéről és végéről, helyszínéről, illetve lefolytatásának módjáról. Az általános sztrájkokkal ellentétben nem tartható forgósztrájk, általában mind a belső, mind a külső szolidaritási sztrájk jogellenes. Berke Gy. – Kiss Gy. 2009, 53.

⁷⁵⁴ ITUC 2010, Romania. Elérhető: http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=126 (Letöltve: 2010-10-25)

⁷⁵⁵ Berki E. 2009a), 112–113.

Szövetség⁷⁵⁶ által a szektorális szervek számára kibocsátott direktívák szabályoznak. A svéd és a német példa azt mutatja, hogy a szabályozás felekre bízásának előfeltétele a felek közötti jó kapcsolat tradíciója.⁷⁵⁷

Az elégséges szolgáltatás bírói meghatározása a jogszabályihoz képest annyiban kedvezőbb, hogy figyelembe tudja venni az adott sztrájk sajátosságait. A bíró egyértelmű és kötelező erejű döntést hoz. Ugyanakkor a szükséges háttérinformációk beszerzése sok pénzt és időt emészt fel. Az előző meglétéről lehet vitatkozni, az utóbbi az új határidők mellett biztos, hogy nem áll rendelkezésre. Ugyancsak problémaként jelentkezik a téma által megkívánt speciális szakértelem. Igaz, nem ez lenne az első esettípus, ahol a bíróság külső szakértőt vesz igénybe (lásd például a kárfelelősséggel foglalkozó eseteket). Továbbá megfontolást igényel a szubjektivitás is. Zlinszky János a minimális szolgáltatás szintjének meghatározása kapcsán kifejti, hogy a bíró megfelelő jogi fogódzó híján mérlegelni kényszerül, azaz szubjektív alapon dönti el, hol a közérdeket sértő veszélyeztetés és a normál életvitelt akadályozó mérték közötti határvonal.⁷⁵⁸

A törvénymódosítás előtt felmerült olyan megoldás is, mely közvetítésben való részvételt írt volna elő, majd kötelező döntőbírói eljárást, adott esetben az utolsó ajánlat alkalmazásával (mind a munkáltató, mind a szakszervezet megfogalmaz egy javaslatot, amennyiben nem tudnak megegyezni, e javaslatok közül választ a döntőbíró, köztes megoldás nélkül). Az ún. végső ajánlat módszerét alkalmazzák például az USA-ban a közszolgálati szektorban. Előnye, hogy mivel nincs lehetőség módosításra, rászorítja a feleket, hogy reális javaslatokat fogalmazzanak meg.⁷⁵⁹ A végső ajánlat módszerét alkalmazó döntőbíráskodás mellett voksolt több szerző.⁷⁶⁰ A fentieket megfontolva, általános, még elégséges szolgáltatás meghatározás helyett, célszerűbbnek látszik az egyes szolgáltatási területek külön-külön történő regulációja.⁷⁶¹

Az ILO az elégséges, vagy minimumszolgáltatás kapcsán kifejtette, hogy bizonyos esetekben azok nyújtása megfontolandó a visszafordíthatatlan, vagy harmadik személynek okozott aránytalan kár elkerülése érdekében, s ha a feleknek nem sikerül megállapodniuk,

⁷⁵⁶ Deutscher Gewerkschaftsbund DGB

⁷⁵⁷ Pankert, A. 1998, 539.

⁷⁵⁸ Az interjú a Magyar Hírlap 2008. április 11. száma közölte. Forrás: http://www.magyarhirlahu/belfold/dupla_fenek_sztrajkjog.html Letöltve: 2009-10-25

⁷⁵⁹ Rézler Gy. 1999, 14.

⁷⁶⁰ Herczog L. 2010, 172.; Nacsá Beáta 2010, 71.

⁷⁶¹ Lásd bővebben Berke Gy. – Kiss Gy. 2009

független szervet kell igénybe venni.⁷⁶² Ilyen független szerv a hazai gyakorlatban nem létezik.

Példaértékű az olasz szabályozás, ezért erről bővebben szólunk. Olaszországban a sztrájkot általában nem, csupán az alapvető közszükségletet kielégítő munkáltatóknál folyó sztrájkot szabályozza speciális törvény, a már említett 2000/83-as törvénnyel módosított 1990/146-os törvény. A közszükségletet kielégítő közszolgáltatások a törvényi definíció szerint az egyén számára alkotmányban biztosított jogok élvezetét biztosítják [1.§ (1)]. A szabályozás három pilléren nyugszik: a jog által adott minimális szabályokon, a szociális partnerek szabályozó funkcióján, illetve a Garancia Bizottság (*Commissione di Garancia*) egyre aktívabb tevékenységén.⁷⁶³ A felek szerepe főként a minimumszolgáltatás megállapításánál döntő. Egyrészt a konkrét helyzet felmérésére, szaktudásuk miatt, ők a legalkalmasabbak, másrészt a döntés könnyebben módosítható, így a felmerülő helyzetekhez jobban alakítható, rugalmasabb, mint ha törvény rögzítené. Az olasz gyakorlatban az elégséges szolgáltatásról való megállapodás kötelező eleme a minimumszolgáltatás mértékének (általános szabályként nem haladhatja meg a szolgáltatás 50 százalékát, illetve az általában foglalkoztatott munkavállalók nem több mint 30 százalékát érintheti), és a lehülési idő alatti tárgyalásnak a szabályozása. A szakirodalomban elterjedt értelmezés szerint a minimumszolgáltatás megállapítására irányuló tárgyalási kötelezettség valamennyi félre vonatkozik (munkáltatói, munkavállalói oldal), azonban nem jelent megállapodási kötelezettséget. Amennyiben a minimumszolgáltatás mértékében és a szolgáltatásnyújtás módjában pusztán szakszervezetek közötti egyet nem értés miatt nem tudnak megállapodni, a Garancia Bizottság titkos szavazást rendelhet el.⁷⁶⁴ A Bizottság köteles jelezni helyi sztrájk esetén a *prefect*, országos szintű sztrájk esetén pedig a minisztertanács vagy a munkaügyi miniszter felé, akik felhívják a feleket, hogy ne szüntessék be a munkát. Ez a rendelet egyfajta „biztonsági korlátnak” is tekinthető, ugyanakkor többen kritikával illetik, hogy talán túlságosan is gyakran élnek ezzel a lehetőséggel. A határozat ellenére a sztrájkolókat mégis adminisztratív- és pénzbüntetéssel szankcionálják. A megállapodás értelmezése és végrehajtása terén a Bizottságnak konzultációs szerepe van. A nem kötelező erejű véleményen túl, amennyiben a felek erre felkérik, arbitráorként is közreműködhet. Ha a sztrájkkal érintett szolgáltatást többen nyújtják, összehívhatja ez érdekelt feleket, és

⁷⁶² 1994 General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining, paragraph 160

⁷⁶³ Bordogna, Lorenzo: Dispute regulation in essential public services in Italy: Strengths and weaknesses of a 'pluralist approach'. *Journal of Industrial Relations*, 2008/4, 595–611. 597.

⁷⁶⁴ Ezzel a jogával azonban mindeddig nem élt a Garancia Bizottság.

javaslatot fogalmaz meg a sztrájk alatt nyújtott szolgáltatás vonatkozásában, felhívhatja a feleket annak bizonyítására, hogy mindent megtettek az egyeztetés érdekében, illetve javasolhatja a sztrájk elhalasztását.⁷⁶⁵ Az olasz megoldás Achilles-sarka a tömegközlekedés.⁷⁶⁶ Bár a magyar gyakorlatnál lényegesen részletesebben szabályozott, az elégséges szolgáltatás az olasz rendszernek is sarkalatos problémája.⁷⁶⁷

6.4. Az elégséges szolgáltatás mértékének megállapítására nyitva álló határidő

A 4. § új, (4) bekezdéssel bővült. Eszerint

„A munkaügyi bíróság (3) bekezdés szerinti eljárására az 5. § (1) bekezdésének hatásköri és illetékességi szabályait kell alkalmazni. A munkaügyi bíróság öt napon belül, nempere eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után határoz. A munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz. A módosító javaslat indoklása szerint a munkaügyi bíróság eljárásának rövid határidői biztosítják, hogy a bírósági eljárás időtartama ne lehetetlenítse el a sztrájkjog gyakorlását. A korábbi szabályozásnak valóban nagy hiányossága volt, hogy nem szabott határidőt a másodfok eljárására, így az a gyakorlatban akár hónapokig, évekig elhúzódhatott. A módosítás tehát időszerű volt, azonban az öt napot kevésnek ítéljük meg. Handó Tünde az új határidő kapcsán úgy nyilatkozott, hogy az nem fog problémát okozni a bíróságnak, egy munkabeszüntetés jogszerűségéről eddig is öt nap alatt döntöttek.⁷⁶⁸

Mindenképpen teszt jellege van a 2011 januárjában folyó MÁV pernek, mind az elégséges szolgáltatás megállapítása, mind a határidők vonatkozásában. A vasúti sztrájkok különösen nagy nyomást tudnak gyakorolni, s ezért mindig is a figyelem középpontjában állnak.⁷⁶⁹

⁷⁶⁵ Spanyolországban hasonlóan nagy figyelmet fordítanak az elégséges szolgáltatásra. Itt a szabályozás szektor szerinti lebontásban történik.

⁷⁶⁶ A problémát főként a három nagy szakszervezethez nem kapcsolódó, ezért azok befolyásolása, kontrollja alatt nem álló független szakszervezet, illetve ad hoc munkavállalói koalíció sztrájkja okozza. A szabályozás és a realitások között feszülő ellentmondásra szemléletes példát ad a Milánót gyakorlatilag megbénító 2003. december 1-i vadsztrájk a Milánói Tömegközlekedési Társaságnál (*Azienda Trasporti Milanese, Atm*). Coletto, D. – Pedersini, R. 2004; Orlandini, G. 2009 b), 112–113.

⁷⁶⁷ Részletesebben lásd Kajtár Edit: Az olasz és a magyar sztrájk szabályozásösszevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében. *PMJK* 2010/1, 33-57.

⁷⁶⁸ Magyar Nemzet 2011-01-15-i száma. Elérhető: <http://www.magyarnemzet.hu/portal/759782?searchtext=hand%C3%B3> (Letöltve: 2011-01-28)

⁷⁶⁹ Itt akár egy igen kis csoport képes megbénítani a forgalmat. Németországban a sztrájkscenárió két nagy meghatározó szereplője az IG Metall és az IG Medien mellett, akárcsak hazánkban, egy kicsi szakszervezet, a

Az ehhez hasonló sztrájkok kihatnak a munkajog más intézményeire is, a sztrájkkerő felvetheti többek között a reprezentativitási kritériumok újragondolását. Németországi példát véve: Szövetségi Munkaügyi Bíróság, a *Bundesarbeitsgericht* kollektív szerződéskötési képességet taglétszámhoz (is) kapcsoló korábbi gyakorlatát felülírják a közelmúlt jogesetei. A bíróság kimondta, hogy a kis taglétszám nem befolyásolja a szerződéskötési képességet, amennyiben a stratégiai pozíciója miatt (például légi utaskísérők esetén), a szakszervezet tagjai jelentős befolyást képesek gyakorolni a munkáltatóra.⁷⁷⁰

7. A Ptk. szabályanyaga

A sztrájkjog gyakorlása által felvetett egyik legnagyobb jogi dilemmát a sztrájk magánjogi jogokkal és érdekekkel való ütközése adja. Az alábbiakban a polgárjogi felelősség lényegi aspektusaival foglalkozunk.

7.1. Alapvetések

A sztrájk polgári jogi következményeit a Ptk. vonatkozó szabályai tartalmazzák. Felmerülhet a hibás teljesítés, vagyis a szerződésszegés azon esete, amikor a szolgáltatás teljesítése nem felel meg a törvény által előírt, illetve a felek által meghatározott követelményeknek [Ptk. 305. §-311. §§]. A sztrájjal érintett munkáltató késedelembe eshet mint kötelezett, [Ptk. 299. § (1)-301. § (1)] illetve mint jogosult [302. §]. A szerződő fél önhibája [Ptk. 345. §], mint a károsult és a károkozó között kárelosztási funkciót betöltő, jogilag nem védett magatartás⁷⁷¹ mérsékelheti a kártérítés mértékét. Komoly dilemmát okoz a sztrájk kapcsán a veszély és kockázatviselés rendezése. Gyakran alkalmazandóak a Ptk. kártérítési szabályai. Jogszerű sztrájk esetén nem kártérítés, hanem kártalanítás jár, a jog engedélye ugyan kizárja a magatartás jogellenességét, de mégis vagyoni helytállásra

mozdonyvezetők szakszervezete a Gewerkschaft der Lockführer-(GdL) (amelyik nem tagja a DGB-nek), képes jelentős fennakadást okozni. Weiss, M. – Schmidt, M. 2008, 202.

⁷⁷⁰ BAG v. 14. 12. 2004, NZA 2005, 697, 702. BAG v. 28. 3. 2006, 1112, 1121. Kovács Erika 2009, 411.

⁷⁷¹ Lábady Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. javított, bővített kiadás. Budapest–Pécs, Dialóg, 2000, 305–306.

kötelez, vagyis a kártalanítás feltétlen, abszolút helytállási kötelezettség.⁷⁷² A kár, mint a magatartás okozata avatja az amúgy jogszerű magatartást jogellenessé.⁷⁷³

A Ptk. vezérmotívumai iránymutatásként szolgálnak arra nézve, hogy a szerződő felekkel szemben a jog általában milyen magatartást vár el. A magánjog keretszabályai, ún. generálklauzulái (jóhiszeműség és tisztesség, jó erkölcs, forgalmi tisztesség és erkölcs, fontos ok, közrend) a jog adaptációját szolgálják a változó életviszonyokhoz.⁷⁷⁴ Ilyen zsinórmértékek továbbá az ésszerűség (a racionális, józan megítélés objektív mércéje), az igazságosság, a jog kiszámíthatóságát, előreláthatóságát, stabilitását jelentő jogbiztonság, illetve a jogot hajlékonyá tevő, erkölcsi tartalmú méltányosság a summum ius summa iniuria kiküszöbölésének eszköze.⁷⁷⁵ E vezérmotívumok főként joghézagok kitöltésére alkalmasak. Példaként hozható fel a rendeltetésszerű jogalkalmazás a hazai gyakorlatban. A német joggyakorlat szintén a tisztesség elvét felhívva minősíti jogellenessé a munkalassítást és a tömeges beteget jelentéseket.⁷⁷⁶

7.1.1. Az alkalmazott károkozása

A polgári jogi kártérítés imperatív, kényszerítő normái megkövetelik a más vagyonában, személyiségében, testi vagy lelki integritásában, jogellenesen okozott vagyoni vagy nem vagyoni hátrány megtérítést. A klasszikus alaptétel szerint mindenki saját maga felel cselekedetei, illetve mulasztása következményeiért, a kár okozójának kell rendeznie a kár következményeit. Ez első olvasatban a sztrájkolók közössége. A más magatartásáért való felelősség kategóriája azonban a fenti tételen rést üt, ugyanis a károkozó és a kárviselő személye elválik, törvény vagy szerződés alapján kártelepítésre kerül sor, vagyis – elsődlegesen vagy akár véglegesen – nem a károkozó, hanem harmadik személy viseli a károkat.⁷⁷⁷ E körbe tartozik többek között a szülő, gyám, az oktatási-nevelési intézmény felelőssége a vétőképtelen kiskorú, esetenként nagykorú által okozott kárért, az állattartó felelőssége, az állam vagy önkormányzat felelőssége szervei által jogellenesen okozott kárért-, az államigazgatási jogkörben okozott kár, illetve a témánk szempontjából jelentős

⁷⁷² Petrik Ferenc: *Kártérítési jog. Az élet, testi épség, egészség megsértésével szerződésen kívül okozott károk megtérítése*. Budapest, HVG–ORAC, 2002, 285–286.

⁷⁷³ Eörsi Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái. A polgári jogi felelősség*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1961294.

⁷⁷⁴ Lábady T. 2000, 137–138.

⁷⁷⁵ Lábady T. 2000, 130–133.

⁷⁷⁶ Jacobs, A. T. J. M. 2008, 655.

⁷⁷⁷ Szalma József: *Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar magánjogban – különös tekintettel a magyar Ptk. újrakodifikálására*. Budapest – Miskolc, ELTE ÁJK – Bíbor Kiadó, 2008, 14. 220.

vállalkozás felelőssége szerveinek vagy dolgozóinak tetteiért, valamint a munkáltató felelőssége a munkavállaló okozta károkért. E speciális felelősségi forma előfeltétele minden esetben egy mögöttes, károkozó cselekmény időpontjában fennálló jogi kapcsolat léte.⁷⁷⁸

Ha a sztrájk jogellenes, a munkáltató harmadik féllel fennálló jogviszonya alapján őt terhelő azon követeléseket, melyek felróhatóságtól függetlenül terheli, átháríthatja a jogellenes sztrájk résztvevőire.⁷⁷⁹ A szakszervezetre a polgári jog általános kárfelelősségi szabályai vonatkoznak. Amennyiben tehát a sztrájkot a szakszervezet szervezte, a felelősség viszonylag könnyen rendezhető. Más kérdés, mi történik, ha a szakszervezet elméletileg nem szervező, a gyakorlatban azonban támogatja (erkölcsileg, anyagilag) a sztrájkolókat? A munkavállalókra a szigorúbb polgári jogi felelősség helyett a munkajogi szabályok alkalmazandóak. A jogszerű sztrájkjal okozati összefüggésben álló károkozás megítélése erősen problematikus. Kérdés, jogellenesség hiányában van e kártérítés helyett kártalanítási kötelezettség, vagy a kármegosztás elve alapján a társadalom tagjai úgymond megosztják a kockázatot maguk között. A munkáltató viseli ugyan a saját kárát, de abban a helyzetben van, hogy azt tovább tudja hárítani, például a fogyasztókra.⁷⁸⁰

Felmerül a kérdés, mi a felelősségi jogcím, más szóval az az ok, amiért felelősségre vonható a sztrájk okozta károkért a munkáltató. Mi alapozza meg a kártelepítést, miért vonható felelősségre a munkáltató a munkavállalók, illetve a szakszervezet által szervezett sztrájk okozta károkért? A felelősségrevonást a károkozóval (sztrájkoló) előzetesen fennálló jogi kapcsolat és az ahhoz kapcsolódó megelőzési kötelezettség alapozza meg.⁷⁸¹ A vezérlő elv nem más, mint hogy a munkáltató vagyoni uralma alá összpontosított személyi erőknél kifelé (az üzemen kívül) gyakorolt káros megnyilvánulásaiért az feleljen, akit a szervezetben a vezetés, irányítás, ellenőrzés, felügyelet joga megillet.⁷⁸² Tehát a munkáltató felelőssége fennáll munkavállalói, illetve az azokat szervező szakszervezet cselekedeteiért, akkor is, ha azokról nem tudott. A munkáltató jogi felügyelete, rendelkezési szféráján belül lévő személyekért viselt felelősségét a prevenció és a befolyásolási kötelezettség támasztja alá.⁷⁸³ Felel, mert a sztrájkolókra ráhatást gyakorolhatna, s így a sztrájkot megelőzhetné,

⁷⁷⁸ Szalma J. 2008, 19.

⁷⁷⁹ Juhász Zoltán: A sztrájkjog jogkövetkezményei. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 119–130, 127.

⁷⁸⁰ Juhász Z. 2010, 129.

⁷⁸¹ Szalma J. 2008, 213.

⁷⁸² Marton Géza: *A polgári jogi felelősség*. Budapest, TRIORG Kft, 1992, 180.

⁷⁸³ Marton G. 1992, 22, 29–30.

illetve ha ez a ráhatás nem is lenne lehetséges, felel az érdekelv alapján.⁷⁸⁴ A felelősségrevonást ekkor méltányossági okok is determinálják, a munkáltató szankcionálása nem represszív (megtorló, elégtételt adó), hanem reparatív célt szolgál, inkább a károsult kártérítésére összpontosít, nem a károkozó megbüntetésére. Marton Géza a jogos magatartásból eredő kártérítési kötelek között tárgyalja, megjegyezve, hogy a szankciókötelek közé is besorolható lenne az az eset, amikor valaki az alkalmazottaiért felel. Az érdekelv néha ezt a fajta felelőséget a vis maiorig bezárólag fokozza.⁷⁸⁵

Az alkalmazott károkozását a Ptk. 348. § szabályozza. A Ptk. kommentár a más személy magatartásáért való felelősségként kategorizálja. Petrik Ferenc ezzel szemben kifejti, hogy nem más személy, hanem a kárért felelős jogi, ill. természetes személy munkáltató működésének része a munkavállaló.⁷⁸⁶ A munkáltató utóbb a munkajog szabályai szerint megtérítési igénnyel élhet. A szabályozás oka a munkáltató nagyobb anyagi teherbírása, illetve az a tény, hogy a munkavállaló a munkáltató érdekkörében, annak irányítása, felügyelete alatt tevékenykedik.⁷⁸⁷ Az ezt kizáró megállapodás semmis.⁷⁸⁸ A munkáltató felelősségét az sem zárja ki, ha a munkavállaló munkakörén kívül eső, vagy akár kifejezetten tiltott tevékenységgel okoz kárt.⁷⁸⁹ Ez utóbbinak tekinthető a jogellenes sztrájk.

A szakszervezet, mint a munkavállalói érdekvédelem legfőbb szerve kiemelkedő szerepet kap a legtöbb sztrájkban, felelősége nálunk azonban tisztázatlan. A szakszervezet felelősége mind az angol, mind a német gyakorlatban megszokott. Az uralkodó osztrák felfogás a sztrájkot szervező (érdekképviselő) kárfelelőségének megállapítása mellett van (a vezető, illetve képviselői szervek tevékenységéért viselt szervezeti felelősség alapján) amely a jogi személy ún. szervezeti elméleteire megy vissza.⁷⁹⁰

7.2. A kártérítés mértéke

Egyszerre kell foglalkoznunk a kártérítéssel, vagyis a kárkövetkezmények másra való hátrításával, és azt ezt kiegészítő kárviseléssel, ami nem más, mint a bekövetkezett kár

⁷⁸⁴ Marton G. 1992, 318.

⁷⁸⁵ Marton G. 1992, 158.

⁷⁸⁶ Petrik F. 2002, 285–286.

⁷⁸⁷ BH 1979. 20. 320.

⁷⁸⁸ PK. 41. sz. ÁF

⁷⁸⁹ Lásd BH 1986/6.230., BH 1988/7.239., BH 1968/7.5739, 1988/2.45

⁷⁹⁰ Berke Gy. – Kiss Gy. 2009, 50. 75-ös lábjegyzetben

kényszerű elszenvedése.⁷⁹¹ A Ptk. a teljes jóvátétel elvét mondja ki, a kötelesség (kötelem) elmulasztásának következményeit rendező kárfelelősségi szabályok alapvető célja a felek között a jogsértés előtt fennálló viszony helyreállítása.⁷⁹² A klasszikus polgári jogi felelősségi szabályok szerint a károsult vagyona értékének jogellenes csökkenésében (ténylegesen felmerült, pozitív kár, *damnum emergens*), illetve a károsító tény következtében elmaradt növekedésében (elmaradt haszon, *lucrum cessans*) kifejeződő, vagyis anyagiakban mérhető vagyoni kára megtérítésére jogosult. Indokolt költségként az ésszerűség és a méltányosság által meghatározott keretek között az a ténylegesen felmerült, indokolt kiadás vehető figyelembe, amely a károsultat ért vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez feltétlenül szükséges. Ehhez járulhat hozzá a nem vagyoni kár (erkölcsi kár, személyiségsérelem) megtérítése.

Ilyen formájú teljes mértékű kártérítés a sztrájk esetén nehezen realizálható, ha nem lehetetlen. A kártérítés mértéke a gyakorlatban igen korlátozott. Az ún. sérelemdíj, a pénzben nem kifejezhető nem vagyoni kár (pl. sztrájk miatt elmulasztott állásinterjú) megtérítése nem életszerű. Vékás Lajos a Ptk. reformja kapcsán kifejtette, hogy az elmúlt negyven évet vizsgálva a szerződésen kívül okozott kár esetén a bírói gyakorlat általában bizonyítottság hiánya, vagy az okozati összefüggés határainak lefektetésével mentesíti a károkozót a kár egy részének viselése alól, ezzel engedve kivételt a teljes kár elve alól. Feltétlenül szükséges megvonni az okozatosság határait (adekvát okozatosság elve),⁷⁹³ illetve megvizsgálni, mennyire szoros, illetve laza a kárt okozó magatartás és a kár közti okozati összefüggés. Amennyiben az összefüggés laza (nem döntő, nem lényeges), akkor – az eset összes körülményét figyelembe véve – a felelősség mérséklésére kerül sor. Párhuzam vonható a sztrájk által okozott kár és a gyülekezési jog gyakorlása során bekövetkező kár között. Gondoljunk például a 2006. szeptember 19-i Magyar Televízió székházának ostroma során a székházban, illetve a környező házakban, kocsikban keletkező több milliós kárra. A Gytv⁷⁹⁴ 13.§ alapján a rendezvény résztvevője által okozott kárért a károsult harmadik személlyel szemben a szervező a károkozóval együtt egyetemlegesen felel, kimenteni magát csak azzal tudja, ha bizonyítja, hogy a rendezvény szervezése és megtartása során úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az

⁷⁹¹ Benedek Ferenc: *Római magánjog (dologi és kötelmi jog)*. Pécs, JPTE Állam- és Jogtudományi Kar, 1993, 126.

⁷⁹² Marton G. 1992, 14.

⁷⁹³ Vékás Lajos. *Parerga. Dolgozatok az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez*. Budapest, HVG-ORAC, 2008. 210–211.

⁷⁹⁴ 1989. évi III. törvény a gyülekezési jogról

egyetemes felelősség a károsult helyzetét megkönnyíti, a szervező pedig a későbbiekben a kár megtérítését követelheti károkozótól.

A jelen gyakorlat számos problémát vet fel. A 2008/2009-es proaktív alapjogi projektet lezáró ombudsmani jelentés a közszolgáltató a jogszerű (vagy jogellenessé nem nyilvánított) sztrájk kapcsán viselt kárfelelősségével kapcsolatban súlyos aggályainak adott hangot. Nem egyértelmű, hogy kártérítésre, vagy kártalanításra tarthat-e igényt a közszolgáltatás igénybe vevője, ha a közszolgáltatás még elégséges szintje sem volt biztosított. Nehézséget jelent, hogy egyes közszolgáltatók a harmadik felekkel kötött szerződéseikben sztrájk esetére kikötik a kártérítési felelősség alóli mentesülésüket.⁷⁹⁵

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a jelen gyakorlat a károkozó (sztrájkoló) felelősségét végletesen a munkáltatóra hárítja, ugyanakkor a harmadik személyek (például fogyasztó) jogainak védelmét kevésbé helyezi előtérbe. Marton Gézát, a magyar romanisztika-civilisztika nagy alakját követve, egyes polgárjogászok perjogi szemlélettel, az érvényesíthetőséget szem előtt tartva kezelik a felelősség kérdését. A kártalanítás és kártérítés mértéke erősen keretek között van tartva.

7.3. A fogyasztóvédelem

A Sztv. hiányosságai ugyancsak felvetnek fogyasztóvédelmi kérdéseket. Figyelemre méltó a Közép-Magyarországi Fogyasztóvédelmi Egyesület indítványa, melyben a KÖFE arra kérte a BKV-t, hogy hosszabbítsa meg a sztrájk idejével a 30 napos bérlet érvényességét.⁷⁹⁶

E kérdésben speciális, megfontolandó vonása az olasz rendszernek a fogyasztóvédelmi egyesületek bevonása az elégséges szolgáltatás szabályozásába. Véleményüket a sztrájk törvény 2000-es módosításának megfelelően a Bizottság tanácsadó jelleggel köteles kikérni, illetve az egyesületek maguk is felkérhetik a Bizottságot a felek magatartásának elemzésére. Végezetül ugyancsak lehetőségük van csoportos kereset benyújtására, mind a szakszervezetek, mind a szolgáltatás nyújtója ellen. A kezdeményezés valóban figyelemre méltó, azonban sajnálatos módon a gyakorlatban az egyesületek igen ritkán élnek a törvény adta lehetőségeikkel. Ez részben a tradíció hiányának köszönhető. Olaszországban (ellentétben például az USA-val) a fogyasztók érdekeit képviselő hangok igen gyengék, másrészt a törvény pontatlan, nem határozza meg konkrétan, mely

⁷⁹⁵ Az állampolgári jogok országgyűlési biztosának Jelentése az OBH 5649/2007. számú ügyben.

⁷⁹⁶ <http://www.muszakiforum.hu/cikk/70507/sztrajk-a-fogyasztovedok-a-bkv-berlet-meghosszabbitasat-kerik?area=525> (letöltve: 2010-03-26)

egyesületek jogosultak konzultációra. Ugyancsak erősek a személyi- ideológiai összefonódások, a szakszervezetbe tagozódó fogyasztóvédelmi szervezet nem vállalja fel az esetleges konfliktust a szakszervezetekkel. Végül, de nem utolsó sorban sok egyesület inaktivitásának hátterében egész egyszerűen az érdektelenség áll.⁷⁹⁷

8. Szabálysértési, büntetőjogi következmények

A sztrájkhoz, legyen az jogszerű, vagy jogellenes, különböző szabálysértési, illetve büntetőjogi következmények társulnak. Annak ellenére, hogy a sztrájk maga jogszerű, az abban résztvevők elkövethetnek jogellenes cselekményeket. Erőszak, megfélemlítés, fenyegetés alkalmazása a munka abbahagyása érdekében, illetve annak fenntartása céljából a szabad munkavégzést akadályozza, s mint ilyen, jogellenes. A sztrájk jogi megítélésétől függetlenül a résztvevők ab ovo jogellenes akciói (lopás, rongálás, testi sértés, becsületsértés, rágalmazás, stb.) büntetőjogi következményeket vonnak maguk után.⁷⁹⁸ A sztrájk cselekmény minősülhet közérdekű üzem működése megzavarásának. Közérdekű üzem a közmű, a közforgalmú tömegközlekedési üzem, a távközlési üzem, valamint a hadianyagot, energiát, vagy üzemi felhasználásra szánt alapanyagot termelő üzem. Aki közérdekű üzem működését berendezésének, vezetékének megrongálásával, vagy más módon jelentős mértékben megzavarja, büntetést követ el, és öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. A büntetés öt évtől tizenöt évig terjedő szabadságvesztés, ha a bűncselekményt különösen nagy, vagy ezt meghaladó vagyoni hátrányt okozva követik el. A gondatlan elkövető vétség miatt három évig, különösen nagy, vagy ezt meghaladó vagyoni hátrány okozása esetén öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő [Btk. 260. §].

A francia sztrájkgyakorlatra különösen jellemző a radikális eszközök bevetése, mint például a gyárépületek elfoglalása vagy a menedzserek fogva tartása (utóbbira került sor többek között a bányászati eszközöket gyártó Caterpillar-nál, az elektronikával foglalkozó Sony France-nál, vagy az autóalkatrészeket gyártó Faurecia-nál 2009-ben). 2009-ben három alkalommal a munkavállalók a gyár felrobbantásával fenyegettek. Ebből két esetben (a Nortel és a New Fabris cégeknél) stratégiai helyekre gázpalackokat helyeztek el. Bár a

⁷⁹⁷ Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy az egyesületek akkor élnek vele, amikor a sztrájk országos hordereje miatt a Garancia Bizottság ettől függetlenül is lépne, míg a fogyasztók érdekeit éppúgy sértő, ám helyi sztrájkok esetén nem emelnek szót. Bordogna, L. 2008, 601, 604.

⁷⁹⁸ Despax, M. – Rojot, J. 1987, 298.

palackok nem voltak detonátorhoz kötve, a média által közvetített látvány maga elég volt arra, hogy tárgyalásra kényszerítse a munkáltatót).⁷⁹⁹

A sztrájk törésre alkalmazott munkaerő-kölcsönzést pénzbírság szankcionálja. Az a magán-munkaközvetítő, illetve munkaerő kölcsönbeadó, aki olyan állásba közvetít, illetve a kölcsönvevő olyan munkahelyén, telephelyén történő munkavégzésre ad kölcsönbe munkavállalót, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, hatvanezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható [218/1999. (XII. 28.) Kormányrendelet 96. § (1) bekezdés d) pont, 96/A. § (1) bekezdés c) pont].

9. A sztrájk kollektív szerződés- szintű szabályozása

Mint láttuk, a munkaharchoz való jog, közelebbről a sztrájk jogi szabályozásának több módja lehetséges (alkotmány, törvény, esetjog). Kiemelkedő szerepet kap a kollektív szerződés a dán, ír, illetve a svéd jogban (1. melléklet). A hazai gyakorlatban is lehetőség van arra, hogy a Sztv. által lefektetett szabályrendszer hézagjait ilyen módon töltsék ki a felek. A versenyszférában az egy munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződések 21 százalékában találunk sztrájk szabályozást. Ágazatok szerinti megosztásban leggyakoribb a sztrájkra vonatkozó rendelkezés az energia, vízellátás tekintetében (44 százalék), ezt követi a szállítás, posta, távközlés (36 százalék), az egészségügy, szociális ellátás (31 százalék), építőipar (29 százalék). A feldolgozó iparon belül (23 százalék) kiemelkedő az egyéb nemfém ásvány alágazat (60 százalék). A bányászatban ezzel szemben egyetlen olyan kollektív szerződés sincs, mely tartalmazna sztrájkra vonatkozó rendelkezést. Szintén a spektrum másik végén találjuk a pénzügyi tevékenységet (4 százalék), a kereskedelem és járműjavítást (9 százalék) (részletesen lásd 6. melléklet).

A több munkáltatóra vonatkozó szerződések gyakrabban tartalmazzak sztrájk szabályozást, mintegy 31 százalékukban találunk ilyen rendelkezést. A százalékok végletesek. Kiemelkedő a feldolgozó ipar illetve az ipar (77-77), az energia és vízellátás (76), az egészségügy, a szociális ellátás (75), az alágazatok szintjén az egyéb feldolgozó ipar (96) és az élelmiszer, ital, dohány (88 százalék). Ezzel szemben sem a mezőgazdaság, halászat, sem a bányászati ágazat kollektív, több munkáltatóra vonatkozó szerződéseiben nincs sztrájk szabályozás (bővebben lásd 7. melléklet).

⁷⁹⁹ Pernot, Jean-Marie: Workers resort to hard-hitting industrial protest action. EIROOnline, 2009/11, Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/fr0911049i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

Pozitív példa a Paksi Atomerőmű Zrt-nél alkalmazott, kollektív szerződés részét képező sztrájk szabályzat, mely a sztrájk alatti magatartási követelményeket részletesen tárgyalja.

Jellemző adat, hogy a kiterjesztett kollektív szerződések között csak a sütőipari tartalmaz sztrájk szabályozást, az építőipari, vendéglátó- és idegenforgalmi, illetve villamosenergia-ipari nem.

Az SZMM megbízásából készült kutatás szerint a tipikus szabályozási területek: a sztrájk előzetes bejelentése, az egyeztetés részletszabályai illetve a sztrájkórség. Sajnálatos módon azonban, az elégséges szolgáltatást igen kevés esetben rendezik a felek előre. A kollektív szerződések csupán egyötöde rendelkezik a kérdéssel.⁸⁰⁰ A sztrájk jog gyakorlásának szabályozása (akár kollektív szerződésben, akár azon kívüli szabályzatban vagy megállapodásban) az esetek többségében megmarad az általános rendelkezések szintjén.⁸⁰¹ Lássunk néhány példát! A vegyipari ágazatban kötött kollektív szerződések esetén az együttműködés leggyakrabban említett területe a sztrájkot megelőző egyeztetés. Húsz kollektív szerződésből azonban csak négy tartalmaz konkrét sztrájk szabályozást. Ezek sem részletezőek, csak a sztrájk előtti kötelező egyeztető tárgyalás előírására szorítkoznak, illetve, kimondják, hogy eredménytelen eljárás esetén az 1989. évi VII. tv. szerint járnak el.⁸⁰² A kohászati ágazatban az egymunkáltatós kollektív szerződések fele tartalmaz sztrájkjal kapcsolatos rendelkezéseket. A szabályozás általában a törvényre utal, részletekbe (a sztrájk korlátozásának esetei, sztrájk idejére eső munkabér kifizetésének tiltása) ritkán bocsátkozik.⁸⁰³

Megfigyelhető a törekvés a munkahelyi szintű vitakezelés biztosítására. A szerződésekben jellemző a perelkerülő eszközök (egyeztetés, bizottsági vitakezelés) alkalmazásának előírása. Másfelől, a felek ugyan esetenként nevesítik az MKDSZ-t, a közvetítés és a döntőbíráskodás részletszabályainak kidolgozására mégsem kerül sor.⁸⁰⁴ Az oktatási ágazatban a kollektív érdekvita rendezésére 35 szerződésben (5 óvoda, 9 általános iskola, 7 szakközépiskola, 2 gimnázium, 12 felsőfokú intézmény) teszik kötelezővé egyeztető bizottság létrehozását. Közvetítő igénybevételéről 17 kollektív szerződés (6 óvoda, 1 általános iskola, 5 szakközépiskola, 1 gimnázium, 4 felsőfokú intézmény), döntőbíró alkalmazásáról 12 szerződés (6 szakközépiskola, 2 gimnázium, 4 felsőfokú

⁸⁰⁰ Fodor T. G. – Nacsa B. – Neumann L. 2008. 12.

⁸⁰¹ Fodor T. G. – Nacsa B. – Neumann L. 2008, 13, 41–42.

⁸⁰² Kisgyörgy Sándor et al.: *Vegyipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, 2006, 66.

⁸⁰³ Ungi N. 2006, 51.

⁸⁰⁴ Fodor T. G. – Nacsa B. – Neumann L. 2008, 41.

intézmény) rendelkezik. Független közvetítő, döntőbíró felkérését 5 szerződés, konkrétan az MKDSZ-t 3 kollektív szerződés említi.⁸⁰⁵ Vegyipari ágazatban 3 kollektív szerződés részletezi az Mt.-hez képest bővebben az ADR technikákat.⁸⁰⁶ A kohászati ágazatban a kollektív munkaügyi vita szabályozásáról az egy munkáltatós szerződések fele rendelkezik. Ritka a kötelezően létrehozandó egyeztető bizottságról, közvetítő igénybevételéről szóló szabályozás. Az MKDSZ bevonását egyetlen többmunkáltatós kollektív szerződés írja elő.⁸⁰⁷ A gépiparban külső közvetítő bevonásáról 2 kollektív szerződés rendelkezik.⁸⁰⁸ Ágazati szinten a Sütőipari szakágazati kollektív szerződés kifejezetten utal a mediációra, mint vitafeloldó lehetőségre: „a munkavállalói érdekképviselő a szakágazati sztrájkszabályzat alkalmazásakor igénybe és figyelembe veszi a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság közreműködését, véleményét, szükség esetén külső közvetítőt vesznek igénybe.”⁸⁰⁹

10. A sztrájk alternatívái, az ADR technikák használata

10.1. Az ADR technikák előnyös és hátrányos vonásai

Az érdekviták rendezésére hatályos jogunk a klasszikus módszerektől eltérő, alternatív technikák igénybevételét teszi lehetővé. Egy módszerről maga a sztrájktörvény is szól, amikor hét napos előzetes egyeztetési kötelezettséget ír elő, egyéb alternatív lehetőségekről azonban nem rendelkezik. Az alábbiakban azt vizsgáljuk, hogy az ADR két típusa, a közvetítés és a döntőbíráskodás mennyiben alkalmazható sztrájk esetén, akár sztrájkveszéllyel fenyegető helyzet kezelésére, akár már folyamatban lévő sztrájk lerövidítésére, a felek álláspontjának közelítésére, s milyen szerepet kaphat a vita rendezésében külső, harmadik személy.

Mindenekelőtt előre kell bocsátanunk, hogy a hazai szabályozás sok tekintetben eltér a nemzetközi gyakorlattól. Mint már említettük, az Mt. mereven elválasztja a jog és érdekvitákat. A békéltetés nem egyezik meg a *conciliation* fogalmával. Az ADR számos előnye közül kiemelendő a gyorsaság, a konfliktus bizalmas és a bírói útnál rugalmasabb kezelése. A felek rendelkeznek a vita eldöntéséhez szükséges hatalommal, más szóval,

⁸⁰⁵ Gál Cs. et. al. 2008, 36–37.

⁸⁰⁶ Kisgyörgy S. et al. 2006b, 24.

⁸⁰⁷ Ungi N. 2006, 25.

⁸⁰⁸ Nemeskéri Gyula: *Gépipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Ergofit kft, 2006, 25.

⁸⁰⁹ *Sütőipari szakágazati kollektív szerződés*. Budapest, 2009. december 7. 14. pont.

folyamatosan az „ügy urai” maradnak, emellett – mivel a felek aktívan részt vettek a megoldás kialakításában – a döntés általában tartós. Lehetőség nyílik utólagos ellenőrzésre is. Szintén elmondható, hogy az ADR technikák elkerülik a szélsőséges megoldásokat, s egyfajta „ébresztőóra” szerepet is betöltenek, amennyiben a részt vevő független harmadik személy (közvetítő, döntőbíró) rávilágít az objektív tényekre, illetve arra, mit veszíthetnek a felek.⁸¹⁰ Ugyanakkor tévedés lenne univerzális csodafegyverként tekinteni az ADR-re. A módszer leglényegesebb hátrányai közé tartozik, hogy nem alkalmazható minden esetben (egyértelműen nem működik, ha hiányzik az együttműködési szándék, vagy az egyik fél csak látszatra megy bele a tárgyalásba, akár időhúzási akár anyagi előny szerzési célzattal).⁸¹¹ Abban az esetben sem javasolt az alternatív út, ha valamelyik fél jogi precedenst kíván létrehozni, vagy ha az a valódi cél, hogy akár elvi élű „üzenetet küldjön” a másik félnek.⁸¹² A sztrájk tehát ilyen módon gyakran jó eséllyel elkerülhető, de korántsem mindig.

10.2. ADR a hazai gyakorlatban – az MKDSZ

Látván az ADR-módszerek előnyeit, könnyűszerrel juthatnák arra a következtetésre, hogy a magyar konfliktusok többsége ilyen módon oldódik meg. A valóság azonban más képet mutat, inkább jellemző a sztrájk, vagy –jogviták esetén– a munkaügyi per. A felek csak végső eszközként folyamodnak az alternatív eszközökhöz, illetőleg akkor, ha a köztük lévő kapcsolat már nagyon megromlott.⁸¹³ E helyzet megváltoztatását, a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését, a munkaügyi konfliktusok hatékonyabb rendezését tűzte ki célul a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (a továbbiakban: MKDSZ, illetve Szolgálat). Mennyire sikeres az MKDSZ a fent megjelölt céljai elérésében? A lehetőségekhez képest csekély a szerepe. Bár 1996-tól működik, igen ritkán fordulnak a szolgálathoz. A Rézler Gyula Mediációs Intézet kutatása szerint az okok között szerepel a vállalat presztízs-féltése, a magyar tárgyalási- és kommunikációs kultúra, valamint a szakszervezet és a munkáltató közötti aszimmetrikus erőviszonyok.⁸¹⁴

⁸¹⁰ Hajdú J. – Rúzs Molnár K. 2001, 355–364.

⁸¹¹ Ibid. 365–366.

⁸¹² Csécssei Roland: Szerződéses jogviták és a mediáció. In: Eörsi Máttyás – Ábrahám Zita (szerk): *Pereskedni rossz!* Minerva, Budapest, 2005. 67–87. 72–73.

⁸¹³ <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=66935> (Letöltve: 2010-01-04)

⁸¹⁴ Balogh Eszter et al.: *Kutatási beszámoló. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága.* (A Rézler Gyula Mediációs Intézet zárótanulmánya), Budapest, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2008

A Szolgálat tehát szükség esetén felajánlja segítségét, közvetítőt vagy döntőbíró-t küld ki.⁸¹⁵ A közvetítésre sor kerülhet mind a figyelmeztető sztrájkot megelőzően, mind azt követően, illetve a sztrájk alatt is. A tapasztalat azt mutatja, hogy sajnálatos módon a felek az utóbbi két esetben veszik csak igénybe az MKDSZ-t, vagyis amikor már jó eséllyel elmérgesedett a helyzet, mikorra a korábban még jónak mondható viszony is megromlik, „a közvetlen kapcsolatok szinte teljesen megszűnnek, a kommunikáció megszakad, a bizalom a lehető legmélyebb pontra zuhan.”⁸¹⁶ A Szolgálat közvetítése mindazonáltal az esetek 93 százalékában eredménnyel zárul, vagyis a felek egyezséget kötnek. A mediátor jelenléte oldja a feszültséget, megindítja a felek közötti párbeszédet, mederben tartja a tárgyalásokat, arra ösztökéli a feleket, hogy függesszék fel a nyomásgyakorló eszközök gyakorlását és hagyjanak fel a fenyegetéssel. A közvetítés ideje átlag 3–4 hét.⁸¹⁷

A tárgyalási hajlandóságot növelheti a megelőző pozitív tapasztalat (ha a felek a múltban már sikerrel vették igénybe a Szolgálatot). A felek általában személyes ismeretség, illetve a mediátor tapasztaltsága alapján választanak (minél többet közvetít a szakember, annál valószínűbb, hogy ismételten felkéri).⁸¹⁸ Ugyancsak motiválóan hat, ha az egyik fél kéri az eljárást, hiszen ilyenkor a másik fél is szeretné a külvilág (sajtó, üzleti partnerek, fogyasztók) felé demonstrálni kompromisszum-készségét.⁸¹⁹ A statisztikák szerint a szakszervezet inkább kezdeményezi mediátor bevonását, mint a munkáltató.⁸²⁰ A gyakorlatban az is előfordul, hogy bár kéri a közvetítést, valójában nem szándékoznak megállapodni (pl. VDSZSZ-MÁV eset). Leggyakrabban bérvitákban vesznek igénybe munkaügyi közvetítőt, példaként hozható fel a közlekedési (Volán, Malév) és energiaszolgáltató szektorban (Paksi Atomerőmű), illetve a közszféra egyes területein (iskola, kórház) igénybe vett közvetítés.⁸²¹ A sikeres esetekhez tartozik a paksi atomerőművel szerződésben álló Dekoten Kft. munkavállalói és a Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete (PADOSZ) közti vita feloldásában való közreműködés. Az

⁸¹⁵ Lásd *A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata*. Elérhető: http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Dokumentumok&switch-content=mkdsz_doku_szerv_muk_elj_szabaly&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full (Letöltve: 2010-11-23)

⁸¹⁶ Gulyás K. 2005, 109.

⁸¹⁷ Kovács G. 2010, 52–54.

⁸¹⁸ Lovász Gabriella: Mediátorok: szerintünk. Avagy milyen tényezők állnak az MKDSZ közvetítői tevékenysége fogadtatásának hátterében? *Munkaügyi Szemle* 2010/1, 56–64. 59. Egy népszerű (hétszer közvetítő) mediátort „lokális közvetítői és szakmai ismertsége alapján” választottak ki.

⁸¹⁹ Kovács G. 2010, 52.

⁸²⁰ Lovász G. 2010, 59.

⁸²¹ Mihály Ildikó: Vitarendezés, kulturált munkaügyi kapcsolatok, preventív mediáció, beszélgetés Kovács Gézával a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat Igazgatójával. *Munkaügyi Szemle* 2008/3, 89–92.

MKDSZ igénybevételére a kezdeti sztrájkot követően került sor, a vitát rövid idő alatt sikerült megnyugtatóan lezárni.⁸²²

10.3. Kitekintés

Ezek után térjünk rá annak vizsgálatára, mennyiben felel meg a hazai gyakorlat az ILO, az Európa Tanács illetve az Európai Unió normáinak, illetve mennyiben hasonlít vagy tér el más országok megoldásaitól!

Ahogy a nemzetközi szabályozás vizsgálatánál kifejtettük, az ILO meglátása szerint a munkaügyi viták hatékony megoldása szorosan kapcsolódik a kollektív alkuhoz való jog érvényesüléséhez. A vita megoldását és a vitamegelőzést a szervezet szinte azonos kategóriaként kezeli.⁸²³ Az ADR-nek kiemelkedő szerepe van a sztrájktilalom alá eső, illetve sztrájkolni csak korlátok között tudó munkavállalók kapcsán. Az ILO Szakértői Bizottsága hangsúlyozza, hogy a tilalommal vagy korláttal érintett alanyi kör kompenzálása az érdekérvényesítés más módjának biztosításával, pártatlan és gyors, ésszerű költségekkel járó alternatív vitafeloldó módszerek (békéltető, közvetítő, döntőbíró) biztosításával. Ezzel szemben hazánkban nem működnek kellően az ilyen hatékony, kompenzáló érdekérvényesítő mechanizmusok.

Az alternatív intézmények kapcsán az Európai Szociális Charta 6. cikk 3 bekezdése által támasztottak értelmezése nem egyértelmű, amennyiben az a mediációs lehetőségek intézményesítését jelenti, felmerül, ez nem csorbítja-e ugyanezen cikk következő bekezdésében szabályozott sztrájkhoz való jogot. Hendrickx kifejti, hogy ez a hozzáállás nem a kompetencia hiányából fakad, sokkal inkább felfogható a munkaügyi viták feloldásának ambiciózus koncepciójaként.⁸²⁴ Efféle kétértelműség a hazai szabályozásnál fel sem merül, hiszen az egyeztetést kivéve semmilyen ADR technika kötelező igénybevételét nem írja elő a törvény. 2006-os revíziójában a Bizottság az Mt. szabályozását [Mt. 195-196] a Chartával konformnak találta, ugyanakkor kifejtette, hogy e szabályok a közalkalmazottak kollektív vitarendezésére nem vonatkoznak. A szabályozottság hiánya nem tesz eleget a Charta 6.§ (3) bekezdésének.⁸²⁵

⁸²²http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Hirek_rolunk_irtak&switch-content=tpk_mkdsz_rolunk_egy_konfliktus_tanulsagai&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full
(Letöltve: 2010-07-21)

⁸²³ Hendrickx, F. 2006 a), 38.

⁸²⁴ Hendrickx, F. 2006 a), 35.

⁸²⁵ Conclusions XVIII-1 Vol. 1 (Hungary) 396.

Rátérve a munkaügyi viták feloldásának európai uniós dimenziójára, elmondható, hogy nem létezik sem munkaügyi mediációt szabályozó irányelv, sem európai munkajogi arbitrációs rendszer. Nincs tehát olyan kidolgozott és egységes szabályozás, melyhez hazánknak igazodni kellene. Ehelyett Európai Unió szinten a munkaügyi viták feloldásának másik két csatornája, az igazságszolgáltatás és az munkaügyi kapcsolatok kapnak hangsúlyt. Az Európai Bíróság sztrájk vonatkozású esetjoga egyelőre nem érintette az ADR használatát (tegyük hozzá, a sztrájkra is csupán az alapszabadságokkal való kapcsolatuk miatt koncentrált). Az egyetlen terület, ahol tehát az EU e vonatkozásban kívánalmakat támaszt, a munkaügyi kapcsolatok csatornája. Az Unió politikája inkább a kollektív alku elősegítésére és a konfliktus elkerülésére, mintsem a már kialakult konfliktus megoldásának szabályozására koncentrált, párbeszéd, tárgyalás, illetve munkavállalói participáción keresztül.⁸²⁶

Végezetül tekintsünk ki más államok gyakorlatára! Az egyes országok változatos módon alkalmazzák a kollektív konfliktuskezelő módszereket. Az összehasonlításnál azonban szem előtt kell tartani, hogy nem áll rendelkezésünkre egységes, mindenhol ugyanazt jelentő terminológia. Az állami be nem avatkozás politikáját követő Egyesült Királyság munkaügyi kapcsolatainak természetes velejárója az önkéntes békéltetés és döntőbíráskodás támogatása. Az ideológiai háttér szerint a jog nem kikényszeríti, csupán elősegíti a megállapodást. Az egyéni és kollektív munkaügyi konfliktusok békés feloldásának kulcsfigurája a már említett ACAS.⁸²⁷ A statisztikák szerint mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal előszeretettel fordul segítségért a szolgálathoz, főként a békéltetés népszerű, mivel nem erőlteti a feleket álláspontjuk megváltoztatására, csupán segítséget nyújt közös megoldás kidolgozásához. Az ACAS sikerét – saját bevallása szerint – többek között az elérhetőségnek, a gyors reakciónak és az informalitásnak köszönheti.⁸²⁸ A munkahelyi mediációt egyre többen veszik igénybe.⁸²⁹ A sikeresség egyik

⁸²⁶ Hendrickx, F. 2006 a), 36–37.

⁸²⁷ Az 1975. évi Employment Protection Act hozta létre a munkaügyi kapcsolatok fejlesztése, különösképpen a kollektív alku kiterjesztése elősegítésének, a kollektív alku fejlesztésének, s ahol szükséges reformjának céljából. Az ACAS folyamatosan bővülő feladatai között van természetesen a viták békés feloldásának elősegítése. A szervezet tanácsadó, mediációs, vitamegoldó szerepe kapcsán a *Fairness at Work* című Fehér Könyv megjegyzi, hogy az ACAS kulcsszerepet tölt be a jelenlegi angol munkaügyi politika egyik vezérelvének, a „partnership at work” megvalósításában. <http://www.berr.gov.uk/files/file24436.pdf> (Letöltve: 2010-07-04)

⁸²⁸ Noonan, F. 2000, 155–165. 161.

⁸²⁹ Reynolds, Carl: Workplace mediation In: Liebmann, Marian: *Mediation in context*. London, J. Kingsley Publishers, 2000, 166–176.

mérőszáma a sztrájk miatt kieső munkaórák drasztikus csökkenése: 1980-85 között: 400, 2007-ben: 39 munkaóra/1000 munkavállaló.⁸³⁰

Ahol kizárt a sztrájk, Angliában szívesen alkalmazzák az ún. pendulum, vagy más néven kötött arbitrált. Ennek jellegzetessége, hogy a polgári peres eljáráshoz hasonlóan érvényesül a kereseti kérelemhez kötöttség elve. Tóth András kifejti, hogy ezekben az esetekben a felek realiztikusabb követelésekkel állnak elő, mint a hagyományos arbitrált esetén.⁸³¹ Mivel történetileg az Egyesült Királyságban a kollektív alkufolyamatot az önkéntesség jellemzi, még az ACAS döntőbírói döntései sem bírnak jogi kötőerővel, inkább morálisan kötnek.⁸³² Jól láthatjuk tehát, hogy a kollektív szerződésbe foglalt békekötő befolyásolja a felek hajlandóságát alternatív utak igénybevételére. Egyre elterjedtebb, hogy a kollektív szerződés eleve rendelkezik békéltetésről illetve arbitrációról. Mindazonáltal a döntőbíráskodás a '70-es évek óta veszített népszerűségéből.⁸³³

Előrelépés a közvetítés új formája, az úgynevezett *advisory mediation* terén, melyet a '90-es évek végén dolgoztak ki ugyancsak a munkahelyi „partneri együttműködés” kultúrájának elősegítése érdekében. E módszer haszonnal alkalmazható például adott probléma miatt kialakult sztrájkhelyzet esetén, amikor is az ACAS a háttérben meghúzódó tágabb probléma feltérképezésére és megoldására alkalmazza. Igen meggyőző statisztikai adatokat közöl az ACAS. A békéltetést igénybe vevők hosszú távú pozitív hatásról számoltak be nyereségesség, versenyképesség, teljesítmény, munkavállalói morál, a hatékony kommunikáció területén. Az ACAS zászlós hajójaként szereplő „partnerség” szemlélet kifejezett célja az üzleti előny kombinálása a munkavállalót érintő előnyökkel, úgy mint jobb munkafeltételek, a munkahely biztonsága.⁸³⁴ Új tendencia a prevenció előtérbe helyezése.⁸³⁵

Olaszországban a Garancia Bizottság szerepe kiemelkedő. A Bizottságnak nincs az angol ACAS-hoz hasonló mediációs jogköre, ami többek között annak tudható be, hogy Olaszországban a közvetítésnek nincsenek hagyományai. Ugyanakkor az 1998-as, a közszféra egészére kiterjedő, és az egész országot megbénító sztrájk hatására születtek meg

⁸³⁰<http://www.workinglives.org/research-themes/wlri-project-websites/cams/industrial-conflict-and-conciliation.cfm> (Letöltve: 2010-11-18)

⁸³¹ Tóth András: A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója. PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. 1993. július, 54. Idézi: Rác Z. 2002, 32.

⁸³² Lippiatt, T. 2006, 97–99.

⁸³³ ACAS Annual Report 2009. <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1626&p=0> (Letöltve: 2010-07-04)

⁸³⁴ Lippiatt, Terry: The UK perspective on the provision of alternative dispute resolution processes. In: Brenninkmeijer, A. F. M. et al. (eds): *Effective resolution of collective labour disputes*. Groningen [etc.], Europa Law Publ., 2006, 95–104., 100.

⁸³⁵ Brenninkmeijer, A. F. M. et al. (eds) 2006, 30–31.

a 83/2000-es törvény szigorúbb rendelkezései, illetve vezették be a sztrájkot megelőzően kötelezően igénybe veendő egyeztetést.⁸³⁶ A magánszférában is gyakori, hogy a kollektív szerződés előírja a sztrájk előtti konziliációt.⁸³⁷

Franciaországban, akárcsak hazánkban, az alternatív módszereket a munka törvénykönyve, a *Code du Travail* szabályozza,⁸³⁸ illetve 2003. óta külön törvény rendelkezik a mediációról. Franciaországban a munkaügyi viták feloldására változatlanul kis mértékben veszik igénybe a mediációt. Franciaország gyakorlata az ADR technikák alkalmazása terén inkább hazánkhoz, mintsem az angolszász rendszerekhez közelít. Franciaország munkaügyi kapcsolatait leíró munkákban gyakran feltűnő (már már szakmai klisé) hogy a szakszervezeti rendszer gyenge és megosztott, a *syndicalisme* hőskora lejárt. A széthúzás és a hatalmi harcokkal járó demagógia egyben a sztrájkok békés rendezését is megnehezíti.⁸³⁹ Megjegyezzük, Franciaországban 10, kiemelkedően sok sztrájjal fémjelzett év után vezették be az egyéni munkaügyi vitákban a konziliációhoz (*conciliation*) való jogot 1978-ban.⁸⁴⁰ Az okok között szerepel – akárcsak hazánkban – az információhiány, és a konfliktus megoldásáról alkotott elképzelések rugalmatlansága. Az elemzők ugyanakkor a szociális partnerek növekvő érdeklődéséről számolnak be, főként az akut, gyors megoldást igénylő konfliktusok esetében.⁸⁴¹ A francia gyakorlat megfontolandó sajátossága, hogy a munkaügyi ellenőrök klasszikus feladataik mellett mediálnak is. Főként súlyosabb sztrájkok esetén kap szerepet informális közvetítői tevékenységük.⁸⁴² Az arbitráció (*arbitrage*) – ha csak kollektív szerződés másként nem rendelkezik – önkéntes, kevésbé használt technika.

A kései 1990-es évekig Németország az arbitráció kivételével alig fordított figyelmet az alternatív vitafeloldó módszerekre. Egy 2000. január 1-jétől nyílt törvény adta lehetőség a Länder-ek előtt az önkéntes, bírósághoz kapcsolt közvetítés (*Schlichtung*) bevezetésére.⁸⁴³ A munkaügyi mediáció változatlanul kevésbé alkalmazott, sajátos vonása a rendszernek, hogy az üzemi tanács felléphet mediátorként a munkavállaló és a

⁸³⁶ Jacobs, A. T. J. M. 2008, 662.

⁸³⁷ Jefferys, S. et al. 2010, 12.

⁸³⁸ Békéltetés: 523.§, mediáció: 524.§ arbitráció: 525.§

⁸³⁹ Amadiou, Jean-Francois: Industrial relations: Is France a special case? *British Journal of Industrial Relations*, (Vol. 33) 1995/3, 345–351, 347-350.

⁸⁴⁰ Jefferys, S. et al. 2010

⁸⁴¹ Rojot, Jacques – Le Flanchec, Alice – Landrieux-Kartochian, Sophi: Mediation within the French industrial relations context: The SFR Cegetel case. *Negotiation Journal* 2005/21, 443–467.

⁸⁴² 2003–2004 között a Munkaügyi Minisztérium statisztikái szerint a munkaügyi konfliktusok 98 illetve 94 százalékában munkaügyi ellenőrök közvetítettek. Grima, François – Trépo, Georges: Knowledge, action and public concern: the logic underlying mediators' actions in French labour conflicts. *The International Journal of Human Resource Management*, 2009/5, 1172–1190. 1173.

⁸⁴³ Funken, K. 2002

menedzsment között felmerülő vitában, bár ezt a lehetőséget inkább munkavállalók közti konfliktusoknál alkalmazzák.⁸⁴⁴ Hazánkban e megoldás átvételét kevésbé tartjuk életszerűnek.

Svédországban 1908-óta jogilag szabályozott az állam által szervezett mediáció.⁸⁴⁵ A mediáció módszere nem terjedt el, ugyanakkor a munkaügy az egyike azon területeknek, ahol a generális tendencia ellenére mégiscsak alkalmazott és sikeres.⁸⁴⁶ A Nemzeti Mediációs Irodának (*Medlingsinstitutet*) joga van a mediátor kérelmére egy alkalommal 14 napra „befagyasztani” a már bejelentett sztrájkot. A rendelkezés célja, hogy időt adjon a konfliktus feloldására. Mielőtt azonban elrendelnék a sztrájk elnapolását, a Nemzeti Mediációs Irodának el kell döntenie, képes lesz-e a mediátor a vita rendezésére békés úton.⁸⁴⁷ A rendszer sajátossága, hogy a mediátor bevonására elegendő, hogy az egyik fél jelezze a konfliktust, amennyiben az iroda úgy ítéli meg, hogy a mediátor sikerrel oldaná meg az ügyet. Mindazonáltal a felek akarata ellenére való beavatkozás nem gyakorlat.⁸⁴⁸

Romániában a húsz napot meghaladó sztrájk esetén kötelező döntőbíráskodást vehetnek igénybe a felek.⁸⁴⁹

Spanyolország, Bulgária, Svédország esetében a közérdekhez kapcsolható kötelező ADR (pl. közalkalmazottak esetén a kormánynak lehetősége van kötelező döntőbíráskodást elrendelni). Finnországban kötelező a mediáció, ugyanakkor nem kötelező megállapodni.⁸⁵⁰

Végezetül, bár túllépi az európai kereteket, az ADR esetén kihagyhatatlan az Egyesült Államok tárgyalása. Az USA-ban a mediáció, – ami mint technika először a munkahelyeken nyert teret – főként a szakszervezet és a munkáltató közti konfliktusok, a kollektív alku természetes kísérője.⁸⁵¹ A szabályozás sarokpontja a 2001-es Egységes Közvetítői törvény (*Uniform Mediation Act*), melyhez több mint 2500 jogszabály kapcsolódik.⁸⁵² A kollektív szerződés lejárta előtt mediátort kell igénybe venni a

⁸⁴⁴ Alexander, Nadja Marie: *International and comparative mediation, legal perspectives*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2009, 211, 232.

⁸⁴⁵ Eriksson, Kurt: *The Swedish rules on negotiation and mediation. A brief summary*. Medlingsinstitutet, 2010, http://www.medlingsinstitutet.se/pdfs/pdfs_2005/sw_rules.pdf (Letöltve: 2010-11-11) 6.

⁸⁴⁶ Lindell, Bengt: *Mediation in Sweden*. *ADR Bulletin* 2004/5, 85–91.

⁸⁴⁷ Eriksson, K. 2010

⁸⁴⁸ Kivételt képeznek a kötelező mediáció alól azok a felek, akik a konfliktus esetén követendő eljárás rendjét szabályozó dokumentumot előzetesen regisztrálták az Irodánál. A Medlingsinstitutet honlapja: http://www.mi.se/inenglish/lev3_eng_presentation.html (Letöltve: 2010-11-11)

⁸⁴⁹ ITUC 2010, Romania. Elérhető: <http://survey.ituc-csi.org/+Romania-.html?lang=en> (Letöltve: 2010-10-25)

⁸⁵⁰ Welz, Christian – Eisner, Mike: *Collective dispute resolution in an enlarged European Union*. EIRO 2006. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf> (Letöltve: 2010-11-18) 7.

⁸⁵¹ Alexander, N. M. 2009, 408.

⁸⁵² *Ibid*, 464.

tárgyalások eredményessége érdekében.⁸⁵³ Tendenciaként figyelhető meg, hogy a felek gyakran a közvetítést, mint a döntőbíráskodás igénybevételének előfeltételét kötik ki.⁸⁵⁴ Hadd említsünk egy példát a közelmúltból! 2010 májusában a Boeing cégnél nyugdíj és egészségbiztosítási kérdések miatt sztrájk robbant ki. A majd egy hónapos sztrájkot végül az FMCS segítségével sikerült lezárni a feleknek. Az ügy további érdekessége, hogy az FMCS korábban mindkét vitában álló fél számára tartott tárgyalástechnikai tréninget.⁸⁵⁵ A példa jól mutatja az FMCS sztrájkok feloldásában betöltött szerepét, s egyben utal a megelőző szemléletmódra.

Az egyes államok gyakorlata közötti különbségek ellenére levonhatunk néhány általánosan érvényes következtetést. Hadd utaljunk vissza a korábban ismertetett európai szintű kutatásra! A sikeres alkunak csupán egyik feltételét jelentik a hatékony konfliktusfeloldó módszerek. Emellett ugyancsak szükség van erős és megbízható felekre, és folyamatos dialógusra.

11. A szabályozás hatása

Naivitás lenne azt hinni, hogy a sztrájkmutatók alakulása kizárólag a szabályozás függvénye, a sztrájk, mint társadalmi jelenség mégis sajátos kapcsolatban áll a jogi szabályozással. A sztrájkok elburjánzása kiprovokálhatja a szabályozás módosítását, s ez utóbbi szintén visszahat a sztrájkjogra, jogi kereteket adva kiszámíthatóbbá teszi azt. Ennek kapcsán érdemes elgondolkodni az olasz sztrájkrendek és a szabályozás-szabályozatlanság viszonyán. Az 1980-as évek kiemelkedően magas sztrájkaktivitásához szabályozatlanság, az 1990-es évek csökkenő tendenciájához törvényi szabályozás, a 2000-es évek újabb erős emelkedéséhez a törvény reformja kapcsolható. Az 1990-es törvényt, illetve annak 2000-es reformját egyértelműen a közszolgáltatásokat érintő, sokszor kontrollálhatatlan sztrájkok növekvő száma hívta életre.⁸⁵⁶ Ezek nemcsak a fogyasztók egyre nagyobb elégedetlenségét váltották ki, hanem a munkaügyi kapcsolatokat is instabillá tették. Mit jelent ez? Az kétségtelen, hogy a jogalkotó mind 1990-ben, mind 2000-ben a növekvő sztrájkokra reagált. Az már kevésbé egyértelmű, hogy vajon a '90-es évek csökkenő tendenciája

⁸⁵³ Kovács Géza: Sztrájk a munkaügyi mediátor szemével. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 137–144, 140.

⁸⁵⁴ Raisfeld, Ruth D.: How mediation works: A guide to effective use of ADR. *Employee Relations Law Journal* 2007/2, 30–41.

⁸⁵⁵ Strike over, Boeing workers return to Long Beach assembly line. *Los Angeles Times*, June 11, 2010. <http://articles.latimes.com/2010/jun/11/business/la-fi-boeing-strike-20100611> (Letöltve: 2010-11-10)

⁸⁵⁶ Bordogna, L. 2008, 601–603.

nagyrészt a szabályozásnak tudható-e be? Valószínűbb, hogy a gazdaságot érő hatások azok a tényezők, melyek elsősorban determinálják a sztrájkhajlandóságot.⁸⁵⁷ A 2000-es módosítás azonban több kommentár-író szerint hozzájárul a kollektív konfliktusok kultúrájának fejlesztéséhez azáltal, hogy kiszámíthatóbbá, s ezáltal a fogyasztókra nézve kevésbé károsá tette a sztrájkokat.⁸⁵⁸ A közelmúltban (2009-ben) ismét a kellő támogatottság nélküli sztrájkok és a gyakori sztrájkfenyegetések elszaporodása vezetett a törvény szigorításához.

Franciaországban a közszféra sztrájkjait szabályozó 1963. július 31-i törvényt egy különösen keserű bányászsztrájk provokálta ki.⁸⁵⁹ Az elemzők szerint a sztrájkok nagy arányához a szabályozási rendszer sajátossága vezet. A munkavállaló láthatóan szabad kezet kap: a sztrájk nem szakszervezethez kötött, de még csak a munkavállalók bizonyos többségének részvételét sem kívánja meg a jog. A közszféra kivételével nincs bejelentési kötelezettség, az alternatív vitafeloldó módszerek igénybevétele önkéntes, így például a békéltetést a sztrájk bármely fázisában igénybe vehetik a felek, békekötelelem gyakorlatilag nem létezik. Éppúgy, ahogy az időzítését, a sztrájk hosszát is a munkavállalók szabják meg, így az akár extrém rövid is lehet, illetve meghatározott feltételekkel a rotációs munkabeszüntetés is elfogadott.⁸⁶⁰ Paradox helyzet áll elő: Míg a munkaügyi konfliktusok békés kezelését a jog részletesen rendezi, a sztrájkra kevés szabály vonatkozik. Ennek ellenére a várt hatás elmarad, hiszen az ADR technikák használata nem terjedt el, a sztrájkok viszont igen gyakoriak.⁸⁶¹

Spanyolországban az elemzők a sztrájkhajlandóság csökkenését több faktossal magyarázzák. Egyrészt, a gazdasági prosperitás nyilvánvalóan visszaszorítja a protestáló kedvet. Másrészt, a munkabékét segíti elő az először 2002-ben aláírt, s azóta évente megújított Szövetségek Közti Megállapodás a Közös Érdekérvényesítésről (*Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva*, AINC), illetve a konsziliáció és mediáció rendszerének kiépítése.⁸⁶²

⁸⁵⁷ A gazdaság átstrukturálódása a szolgáltatások felé, az egyre inkább nemzetközivé váló piacok közszolgáltatásokat kevésbé érintő, de a magánszférára igencsak nehezedő nyomása, a sztrájkra kevésbé hajlamos kis és középvállalatok arányának növekedése mind a sztrájkok alakulását befolyásoló tényezők. A bérpolitikát és a kollektív alkufolyamatot szabályozó tripartit megállapodás 1993 júliusában némiképp stabilizálta a rendszert. Bordogna, L. 2008, 601–603.

⁸⁵⁸ Bordogna, L. 2008, 604.

⁸⁵⁹ Rojot, J. 1994, 62.

⁸⁶⁰ Despax, M. – Rojot, J. 1987, 294–295, 305.

⁸⁶¹ EIRO: Last updated 22 October, 2010 France Industrial relations profile <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.pdf> 7.

⁸⁶² Mongourdin-Denoix, Sarah: Spain: a country profile. 2010, EIRO Elérhető. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/08/en/1/EF1008EN.pdf> (Letöltve: 2010-11-19) 8.

A sztrájk szabályozása, illetve szabályozatlansága mindig utal az adott ország munkajogfelfogására is illetve arra, hogy a köz- illetve a magánjogi hatások dominánsabbak.

12. Részkövetkeztetések

A XXI. század jogalkotójának el kell ismernie, hogy ellentétben a francia forradalom idejével, nincs lehetőség a régi jogot ablakon kidobva, alapoktól újrakezdve építkezni.⁸⁶³ A módosult Sztv. is a régire épít, a régi alapok azonban ingatagok. A 2010. évi CLXXVIII. törvény a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról egyes területeken igen jelentős változást hozott, ugyanakkor érintetlenül hagyott olyan területeket, ahol indokoltt lett volna a szabályozás.

A sztrájktörvény és a hozzá kapcsolódó gyakorlat kritikus pontja az elégséges szolgáltatás rendezése. Alapvető fontosságú annak meghatározása, hogy mi a sztrájk esetén nyújtandó elégséges szint, például hány vonat közlekedjen, milyen intézmények és mennyi energiát kapjanak, melyik rádiócsatorna sugározzon sztrájk esetén. A nemzetközi gyakorlatban több megoldás is felmerül: a döntés történhet jogszabályi szinten, a bíróság által, döntőbíró révén, csak a felek útján, illetve előfordulhat az is, hogy először a felek kísérlik meg a megállapodást, s csak ennek eredménytelensége esetén kerül sor valamelyik másik fórum igénybevételére. A módosított törvény ez utóbbi mellett döntött. Az új szabályozás a munkáltatói oldal visszaélésére adhat lehetőséget. Bíróságra ruházni a döntést – főként a határidők fényében – szintén átgondolatlan.

Véleményünk szerint a hazai sztrájk szabályozás több ponton nem felel meg a nemzetközi előírásoknak és gyakorlatnak. Indokolt újra szabályozni a békekötelelem törvényi előírását és a sztrájktilalommal érintettek körét.

A módosítás számos kérdést hagy rendezetlenül, mint például sztrájktörés, sztrájkórság, sztrájkbizottság, bejelentési kötelezettség, sztrájkkal okozott károkért viselt felelősség.

A felek kollektív szerződéses megállapodása elviekben korrigálhatná a törvény hiányosságait, s jelentős szerepet játszhatna a részletszabályok kidolgozásában, a sztrájkok jogszerű keretek között tartásában. A gyakorlatban a kollektív szerződések csak igen ritkán

⁸⁶³ De Witt, Bruno: *Legal change in the European Union* [című előadása]. European Union Law Summer School, Firenze, EUI 2009. június 29

képesek erre, illetve az ágazati, alágazati statisztika nagyfokú szórást mutat. Kulcsfontosságú területeken (például közlekedés) nincs megegyezés.

Az ADR technikák hatásos eszközei lehetnek az érdekviták kezelésének, a prevenciónak, illetve a már eszkalálódott konfliktusok megoldásának. E terület sajnálatos módon változatlanul kihasználatlan.

A rendezetlen viszonyok gyengítik a társadalmi szolidaritást. A korábban tárgyalt 1904-es vasutassztrájk résztvevői számíthattak a lakosság támogatására. A Kis Újság április 21-i vezércikkében, mint „a kormányzati önkény, zsarnokság uralmának megdöntőit” köszöntötte a vasutasokat. A megmozdulás ugyancsak kivívta a környező országok szimpátiáját, olasz, francia, osztrák és belga vasutasok pénztámogatást is küldtek.⁸⁶⁴ A sztrájk-tanyává váló „Reklám-kert”-ben vagy a „Schatz-féle sörcsarnok”-ban anno készült fotográfiák a boldog békeidőket idézik. A kép azóta tagadhatatlanul megváltozott.

⁸⁶⁴ A támogatást a kormány utasítására a posta visszatartotta. Gadanez B. – Gadanez É. 1997, 49.

Összegzés és konklúzió

I.

A sztrájk egyszerre jogi és gazdasági jelenség. A sztrájkhoz való jog, mint alapjog, nemzetközi, európai, illetve nemzeti jogforrások védelmét élvez, egyike a munkavállalói érdekek előmozdítását szolgáló kollektív munkajogi eszközöknek. A sztrájk ugyanakkor a gazdasági működésben fennakadást okozó, a munkaügyi kapcsolatokat instabillá tévő, az érintett vállalatok versenyképességét hátrányosan befolyásoló tényező is. A szabályozásnak, mindkét szempontot figyelembe véve, arra kell törekednie, hogy a legmegfelelőbb, az emberi jogokat legteljesebben érvényre juttató, gazdaságilag még elfogadható konstrukciót alakítsa ki. Az értekezés e kettős szempontrendszerrel szem előtt tartva készült.

A hazai szabályozás elemzésénél haszonnal alkalmazható a tér- és időbeli jogösszehasonlítás módszere. A külföldi megoldások új megvilágításba helyezik a sokszor evidenciaként felfogott hazai gyakorlatot, felvetik más jogi megoldások, technikák, koncepciók átvételét. Az ún. jogi transzplantátumok alkalmazásánál azonban nem téveszthetjük szem elől, hogy a sztrájk szabályozása szorosan összefügg az adott ország történelmi, politikai, ideológiai és gazdasági viszonyaival. A jogösszehasonlítás időbeli dimenziója legalább ilyen fontos. A sztrájkjog fejlődéstörténetének, dogmatikai és ideológia változásának bemutatása segít levonni a múlt tapasztalatait.

A sztrájk mint társadalmi jelenség nem nélkülözheti a szociológiai kutatások eredményeinek, illetve szemléletmódjának felhasználását. A jog célokat kitűző tudomány. A Jhering-i, szociális szempontok figyelembevételét hirdető érdekelmélet szerint a jog feladata a felmerülő érdekütközések rendezése a jogszabály céljának fényében. A sztrájk szabályozás célja a sztrájkhoz való jog kellő védelme kell, hogy legyen, az alkotmány által védett más alapjogok korlátai között.

Bár a munkabéke tekinthető az ideális állapotnak, a munkáltatói és a munkavállalói oldal eltérő érdekei, illetve a köztük lévő erőegyensúlytalanság óhatatlanul súrlódást okoz. A konfliktus a munkaügyi kapcsolatok természetes velejárója. A jól kezelt konfliktus előremutat, a kontrollálatlan azonban rombolja a társadalmi összetartást, gazdaságilag káros, s végső soron magát a jogrendet veszélyezteti. A sztrájk nem okozója, hanem következménye a felek közti konfliktusnak.

A sztrájk a munkavállalói és a munkáltatói oldal rendelkezésére álló munkaharci rendszer egyik eleme. A munkavállalói fegyvertárban, a sztrájk mellett, a nyomásgyakorlás egyéb eszközeinek széles köre áll rendelkezésre. A munkáltatói oldalon olyan eszközöket találunk, mint a hazánkban nem alkalmazott, de több más országban funkcionáló kizárás, a kollektív létszámleépítés, a rejtett feketelistázás, a blokádnak. A nyomásgyakorlás munkavállalói eszközei a történelem során egyre bővültek, a munkáltató eszköztára ezzel szemben egyre szűkebb, egyre több korlát vonatkozik rá. Az alkalmazott munkaharci eszközök árulkodnak az adott ország munkaügyi kapcsolatairól.

A sztrájk mást jelent, mint társadalmi, s mást, mint jogi jelenség. A sztrájk a történelem korai szakaszában megjelenik, azonban évezredek teltek el, míg a sztrájkhoz való jog felmerült. A sztrájkjog fejlődésében három nagy korszakot figyelhetünk meg: a kollektív munkabeszüntetést kezdetben tiltották, és büntetőjogi szankciókkal büntették, majd korlátok között megtűrték, de jogilag nem ismerték el, végül alapjog lett.

A sztrájk a kollektív önrendelkezés egyik kifejezési formája, attól elválaszthatatlan két, a XIX. században kialakuló klasszikus, első generációs szabadságjog: a gyülekezés és egyesülés joga. Bár a sztrájkhoz való jog a munkavállalót illeti, annak gyakorlása tipikusan a szakszervezetekhez kötődik.

A munkaharc jogi elismerését gazdasági, társadalmi és jogdogmatikai okok tették szükségessé. A sztrájkhoz való jog a kollektív alkufolyamat természetes velejárója.

Alapjogi minősége ellenére, a sztrájk nehezen illeszthető bele a munkajog békés megoldásokat preferáló rendszerébe. A sztrájk, még ha jogszerű is, bizonyos tekintetben mégiscsak az önhatalom alkalmazása, a munkavállalói oldal közvetlen, drasztikus reagálása adott munkaügyi konfliktusra, a munkaharc eszközével. Ágoston Péter 1907-ben a sztrájkot az egyetlen olyan eszköznek nevezte, mellyel a munkás képes magán segíteni a vállalkozó túlkapásaival szemben. Feltehető a kérdés: a XXI. században, amikor a munkajog több alternatív vitarendezési módszert is felkínál, s az üzemi alkotmányjog, ha korlátozottan is, de a munkavállalói oldal közvetett képviselőjét teszi lehetővé a munkáltató vezetésében, valóban ez-e az egyetlen mód arra, hogy a munkavállaló javítsa a helyzetét. Válaszunk: A sztrájk a munkaharc jogszerű eszköze, jelenleg minden demokratikus jogállam elismeri, azt jogként, illetve szabadságként garantálja. A sztrájkhoz való jog garantálása mellett (de nem a helyett), az álláspontokat közelítő békés utak kiterjedtebb alkalmazása nyújthat komplexebb megoldást.

A sztrájkjog több szinten szabályozható, úgymint alkotmány, törvény, kollektív szerződés, bírói gyakorlat, s a nemzeti hagyományoktól függően, szerepet kaphat a

jogirodalom. A német, olasz gyakorlathoz hasonlóan, hazánkban is kialakult egyfajta, sztrájkjogot kutató műhely, mely tagjai különböző tudományterületekről jönnek, illetve különböző jogágakban mélyedtek el. A sokrétű tapasztalat és tudás felhasználása kiegyensúlyozottabb sztrájk törvényhez vezetne.

A sztrájkjogi szabályozás segítő tudománya a statisztika. Az adatok széleskörű információt adnak a munkaügyi konfliktusokról (területi, időbeli és szektorális megoszlás, kiváltó okok, szabályozás hatékonysága, az akciók fajtái, jellemzői, következményei, stb.) A nemzetközi összehasonlítást több tényező nehezíti, így eltéréseket találunk az országok nagyságában, a definíciók, az adatszolgáltatók, az adatgyűjtés technikája, a figyelembe vett akciók fajtája terén.

A sztrájkhoz való jog megváltozott környezetben érvényesül. A XXI. század globálisnak tekinthető tendenciái: transznacionális vállalatok térnyerése, gazdasági válság, a megszűnő, illetve bizonytalanná váló munkahelyek, a neoliberális gazdaságfilozófia előretörése, felerősödő privatizáció és dereguláció, a flexicurity szemlélet. A hangsúly eltolódik a munkavállalói közösségről az egyén felé, alásva a szolidaritás hagyományos formáit. A kollektív megállapodás szerepe, valamint a szakszervezetek mozgásterét a kollektív szerződések alakításában lecsökkent.

II.

A sztrájkjog szabályozása négy jól elkülöníthető szinten történik: nemzetközi, regionális, európai uniós és nemzeti. Ezek eltérő történelmi körülmények között, eltérő célokkal jöttek létre, ennek megfelelően szignifikáns különbségek jelennek meg a normaalkotásban, a normák által nyújtott védelemben, valamint a végrehajtást ellenőrző mechanizmus tekintetében, illetve a gazdasági és szociális jogok közti prioritási sorrend felállításában.

Nemzetközi szinten az ENSZ égisze alatt működő intézményeket vizsgáltuk. Az ENSZ több dokumentuma tartalmaz sztrájkjogra vonatkozó szabályozást. Közvetlenül, illetve közvetetten (az egyesülési szabadságon, szervezkedési jogon keresztül) érintik a sztrájkjogot az Alapokmány, UDHR, ICESCR, ICCPR. A specializáció elvének megfelelően kimagasló jelentőségűek a munka világra szakosodott ILO normái. Többek között a 87. sz., valamint a 98. sz. egyezmények

Az ILO sztrájkszabályainak formálásában kiemelkedő szerepet játszik az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága és az Egyesülési Szabadság Bizottság. A szakbizottságok gazdag esetjogából számos elv

kristályosodott ki a jogszerű sztrájk szabályozás tekintetében. Ezen elvek ismertetését és elemzését elengedhetetlennek tartjuk a hazai sztrájkgyakorlat finomítása érdekében.

Az ILO sztrájk koncepciója egy összetett rendszer része. A sztrájk, az egyesülési szabadság, a szabad kollektív alku és a megfelelően működő alternatív vitafeloldó intézmények egymással összefonódó intézmények, csak együtt vizsgálhatóak.

Az ILO és az Európai Szociális Charta esetjogában a sztrájk meghatározó jelentőségű, szükséges és jogszerű, de korlátok között érvényesülő eszköz. A sztrájk nem abszolút jog, azt az ország törvényeivel összhangban lehet gyakorolni. Ennek megfelelően léteznek korlátozások: a sztrájk tárgyára vonatkozóan (pl. politikai sztrájk), az érintett szolgáltatásra tekintettel (közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatások, elégséges szolgáltatás biztosítása), időbeli korlátozás (békekötelem, az előzetes egyeztetés intézménye, illetve ide sorolható a szavazás elrendelése, mint a sztrájk előfeltétele), az alanyi kör tekintetében (pl. köztisztviselők).

Az esetek fényében jól látható, hogy az ILO ledesztillálta a nemzetközi munkajogot néhány munkajogi alapjogra. A szervezet elévülhetetlen érdeme, hogy nemzetközileg elfogadott fogalmakat, közös alapokat dolgoz ki a munkavállalói jogok területén. Standardjai referenciaként szolgálnak más nemzetközi dokumentumok számára. A szervezet tripartit struktúrája biztosítja több nézőpont és szakértelem bevonását, s egyben a nagyobb legitimitást. A CFA rendkívül aprólékosan kidolgozott útmutatót ad tagországai kezébe, munkája az ILO sikertörténetei közé tartozik, ajánlásai és intézkedései eredményeként törvénymódosításokra kerül sor, bebörtönzött szakszervezeti tisztségviselők szabadulnak ki, jogellenesen elbocsátott munkavállalók nyerik vissza állásukat. Az ILO egyezményein és ezekhez kapcsolódó esetjogán keresztül, illetve közvetlen szakértői jelenléttel hat hazánkra (pl. tanácsadó jelenléte 1989-ben a Sztv. keletkezésekor).

A különböző gazdasági-politikai háttérrel rendelkező tagországok igényeit és lehetőségeit egyre nehezebb közös nevezőre hozni. Felmerül a kérdés, hogy az ILO elvárás minimumot vagy maximumot kell-e képviseljen, az előbbi könnyen vezet szociális dömpinghez. A rendszer gyenge pontja az ellenőrzés, a politizáltság, illetve az, hogy a legnagyobb államok – Kína és az USA – nem csatlakoztak a 87. sz. és a 98. sz. egyezményekhez. A „meg nem felelés” publikálása, a „megszégyenítés” mint szankció sok esetben nem képes visszatartani a tagállamokat a rossz gyakorlat folytatásától. Problematikus, hogy a nemzetközi standardok az államokat kötelezik, ám keveset tehetnek a nemzetközi cégek elszámoltatása érdekében. A szervezet egyre jobban háttérbe szorul, többen megkérdőjelezzik a nemzetközi munkaügyi standardok szerepét. A XXI. század

megváltozott viszonyai, olybá tűnik, lassan szétfeszítik a XX. századra tervezett szabályokat. Kérdés, hogy képes-e az ILO kollektív munkajogi normáit megújítva, hatékonyabb szankciórendszer kidolgozásával megfelelni ezeknek. A döntés a tagországok kezében van.

III.

Az Európa Tanács tagjának lenni az európai értékrend vállalását jelenti. Az Európa Tanács két fő eszköze, az ECHR és a Szociális Charta, főként a felülvizsgálati szervek munkája révén, kölcsönösen hat egymásra. Az Emberi Jogok Európai Bírósága utal a Szociális Charta esetjogára, és viszont, a Szociális Jogok Európai Bizottsága is figyelemmel követi az Emberi Jogok Európai Bíróságának döntéseit. Fontos megjegyezni, hogy a két jogforrás (és a hozzájuk kapcsolódó intézményrendszer) nem egyforma erősségű és hatású, különböző sztrájkfelfogást és jogvédelmi hatékonyságot képviselnek.

Az ECHR-ből kimaradt a sztrájk védelme, azt az Emberi Jogok Európai Bíróságának lenne lehetősége (ha úgy tetszik feladata) levezetni az egyesülési és gyülekezési jogot szabályozó 11. cikkből. A Schmidt and Dahlström v. Sweden-ben hozott ítélet szerint e cikk nem védi kifejezetten a sztrájkhoz való jogot, hanem a tagállamra bízta annak eldöntését, hogy milyen eszközökkel biztosítja a szakszervezet tagjai érdekeinek védelmét. A Bíróság visszafogottsága mára enyhült. Mérföldkőnek számít a Demir and Baykara döntés, melyben a Bíróság a passzivitás évei után revideálta korábbi álláspontját, megnyitva az utat a kollektív fellépés elismerése előtt. A későbbi esetekben: Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, Saime Özcan v Turkey, Satılmış and Others v. Turkey, Danilenkov v Russia a Bíróság már ezt az utat követi. A közelmúlt döntéseiből tehát egy egyre aktívabb testület képe bontakozik ki, a közeljövőben azonban döntő változás nem várható.

Az Európa Tanács másik nagy eszköze az Európai Szociális Charta. A sztrájkjogot elsőként szabályozó komplex és összegző nemzetközi (regionális) dokumentumot más nemzetközi dokumentumoktól a szociális jogok érvényesülését felügyelő speciális rendszere különbözteti meg. A Szociális Charta az Európai szociális modell részét képező gazdasági és szociális jogok széles körének katalógusát nyújtja, megtestesítve a szociális Európa által képviselt értékeket. A Szociális Charta az ECHR-hez képest jóval kevésbé ismert, illetve jóval enyhébb kötelezettségeket ró ki, hatása és elfogadottsága minden igyekezet ellenére alacsony. A Szociális Charta érvényesülése a szankciórendszer jellegzetessége miatt (az csupán a nyilvánosságra hozatalra és a megszegényítésre épít) a tagállamok akaratán áll vagy bukik. Az ellenőrzés sok esetben egyoldalú, bár ezen javít a

szakszervezetek bevonása. Hasonlóan az ILO-hoz az Európa Tanács is küzd a megnövekedett taglétszám által keletkező heterogenitással és lassuló működéssel.

A nemzetközi, regionális és európai szint több, szakmai, technikai illetve politikai szinten kapcsolódik egymáshoz. Az egyes szervek hivatkoznak egymás gyakorlatára. A felvétel az Európa Tanácsba mintegy előszobája az EU-tagságnak. Az Európa Tanács Titkársága és az Európai Bizottság kölcsönösen részt vesz egymás szakbizottságaiban.

Az ILO és az Európa Tanács norma- és értékrendszere, kapcsolódási pontok ellenére, döntően eltér az Európai Unióétól.

IV.

A XXI. század tendenciái egyre sürgetőbben vetik fel a szabályozás igényét. A globalizáció katalizátorként szolgál a több tagállamot érintő kollektív megmozdulásokhoz, mint például a határokon átnyúló demonstráció. A nemzeti eszköztár azonban önmagában láthatóan elégtelen a felmerülő problémák kezelésére.

A sztrájkjog szabályozása kizárólagos tagállami hatáskörbe tartozik, de az uniós kompetencia hiánya csak látszólagos. Az alapszabadságok, ha úgy tetszik, kvázi alapjogokká váltak. Az esetjogból egy alapjogként elismert, ugyanakkor alapszabadságoknak alárendelt uniós sztrájkjogfelfogás rajzolódik ki. Az uniós jog elsőbbségének értelmében a tagállam nem követhet, illetve túrhet el az uniós joggal ellentétes gyakorlatot. A Viking, a Laval és az ezeket követő esetek nagy tanulsága, hogy a sztrájkjog sem élvez immunitást, ha annak gyakorlása alapszabadságokat érint, ezeket ugyanis még ott is érvényre kell juttatni, ahol a Közösségnek nincs kompetenciája. A határ elmosódott, vagy talán el is tűnt a tisztán nemzeti, és a határon átnyúló elemet tartalmazó ügyek között.

A sztrájkhoz való jog garantálásának egyik indoka, hogy segít kiegyensúlyozni a munkáltatók és a munkavállalók közötti erőegyensúlytalanságot. A vállalkozások szabad mozgása az egyenlőtlen erőviszonyokat uniós szinten még inkább a munkáltató javára módosítja. Alapvetőnek tartjuk annak kimondását, hogy a sztrájkjog keretek közé szorítása a kollektív alku lehetőségét szűkíti le. A szabad kollektív alku pedig nem csupán a nemzeti és nemzetközi munkajog, hanem az uniós szociálpolitikának is alapköve. A sztrájkjog korlátozásával az Európai Bíróság nem csak az ILO-val kerül szembe, hanem az Unió (vagyis tulajdonképpen saját) szociális modelljével. A tagállamok közös szociális értékeit, elveit és hagyományait magában foglaló európai szociális modell ugyanis a gazdasági fejlődéssel egyenértékűnek kezeli a szociális fejlődést. A modell lényeges eleme többek

között a szolidaritás, valamint az alapvető jogok, így a szervezkedési jog és a sztrájkjog védelme.

Genf, Strasbourg, Luxembourg és Budapest viszonya nem tisztázott. Az Európa Tanács az ILO-nál némileg szűkebb kereteket szab, nagyrészt azért, hogy a sztrájkot a kollektív alkuhoz köti. A különbségek azonban nem lényegiek, főleg annak köszönhetően, hogy Genf és Strasbourg, azaz a nemzetközi és a regionális szint, szorosan együttműködik, gondoljunk itt például a gyakori tapasztalatcserére, szakértők részvételére a másik szervezet ülésein. Genf és Luxembourg, azaz a nemzetközi és uniós sztrájkfelfogás között azonban jóval több a konfliktus. Luxembourg sztrájkfelfogása Strasbourgéval is ütközik (lásd a *Demir and Baykara* esetben védett szakszervezeti jogok versus a *Laval* és a *Viking* esetekben kifejtett szakszervezeti felelősség koncepció).

A nemzetközi és az európai sztrájkfelfogás éles ellentétben áll az unióssal. Ez azt eredményezi, hogy amikor egy adott sztrájk jogszerűségéről kell döntenet, az érintett tagországok ellentétes instrukciókat kapnak. Míg az ILO és az Európa Tanács részéről az üzenet a sztrájk, mint alapjog védelméről szól, az Európai Bíróság alapszabadságokat piedesztálra helyező döntései óvatosságra intenek. Hogy melyik felfogás kerül ki győztesen? Az egyik oldalon egy rendkívül kidolgozott, aprólékos szabályozás áll, melyhez azonban nem társul megfelelő szankciórendszer, a másikon látszólagos kompetenciahiány és hatékony szankciórendszer.

Jelentős dilemmát vet fel az Európai Unió feléledő aktivitása. A *BALPA* esetben nyíltan kimondódott, hogy az Európai Bíróság *Laval* és *Viking* esetekben hozott döntései összeegyeztethetetlenek az ILO standardokkal. Míg az ILO már 1952-ben, második ülésén szükséges és jogszerű eszközként jellemezte a sztrájkhoz való jogot, és számtalan esetben kinyilvánította annak kiemelt jelentőségét, az Európai Bíróság esetjogában a jogszerű munkaharcnak igen kevés mozgástere marad a négy alapszabadsággal szemben. A *BALPA* esetben szereplő dilemma bármikor megjelenhet hazánkban is. Az Unió bővítésének fényében csak idő kérdése mikor merül fel egy magyar vonatkozású *Laval* vagy *Viking* esethez hasonló ügy. Az értekezésben ismertetett esetek tükrében a transznacionális elemeket tartalmazó, más néven határokon átnyúló sztrájk esetében véleményünk szerint a nemzetközi szabályozást felülírna az uniós jog.

Az Európai Bíróság egyre gyakoribb hivatkozása az emberi jogokra inkább csak mennyiségi, mintsem minőségi változás. A Bíróság helyzete annyiban speciális, hogy nem alapjogvédelmi bíróság, és a Szerződés rendelkezései által kötve van. Az alapszabadságokat védelmeznie kell, míg a sztrájk szabályozása nem tartozik a hatáskörébe. A Bíróság arra is

rávilágít, hogy az emberi jogi garanciarendszer nem légtérben értelmezendő, az, az uniós jog más elemeivel együttesen kell érvényre jusson. Ha ez utóbbiaktól elkülönítve alkalmazná az ECHR-ben foglaltakat, már "határsértést" követne el, és az Emberi Jogok Bírósága hatáskörét venné át.

V.

A korábban szerződészegésként felfogott és büntetőjogi következményekkel sújtott sztrájk mára alapjog lett. A magyar jog a XIX. század végéig tiltotta a kollektív fellépéseket, a munkások protestálása arra szorítkozott, hogy közösen megállapodtak, nem írják alá a szerződést. A szabályozás egyaránt tiltotta a munkabeszüntetést az ipar, kereskedelem és mezőgazdaság területén. Emblematikus az 1904. április 20-i, első országos vasutassztrájk. A sztrájkot a szocialista rendszer devianciaként kezelte. Jelentősebb munkabeszünetések azonban mindig is voltak, főként a szervezett, erős munkásmozgalmi hagyományokkal bíró ágazatokban. Sztrájk törvény végül 1989-ben, elhúzódó társadalmi vita eredményeként született meg.

A sztrájk a nemzetközi, regionális, és főként uniós szinthez hasonlóan, hazánkban sem abszolút jog. Azt az ország törvényeinek megfelelően, azokkal összhangban lehet gyakorolni. A magyar sztrájkjogi szabályozás két pillérré épül, külső és belső jogforrásoknak egyaránt meg kell, hogy feleljen. A hazai gyakorlat és szabályozás összhangban kell, hogy legyen a nemzetközi, európai, illetve uniós követelményekkel. A sztrájkjog belső jogforrásait a hierarchia csúcsán elhelyezkedő Alkotmány és egyéb törvények (legfőképpen a Sztv., valamint az Mt., Ptk., Btk.) vonatkozó rendelkezései adják. E szabályanyagot finomhangolja a törvényt értelmező bírói gyakorlat, s a sztrájk kapcsán kibontakozó szakmai diszkusszió, az ún. „tudósjog”, illetve a kollektív szerződések.

A sztrájkjog érzékenységet többek között az alapjogok kollíziója adja. A sztrájk több alapjoggal is ütközhet, ennek tipikus területei például a pihenéshez, információhoz, közérdekű adatok megismeréséhez való joggal, tulajdonjoggal, emberi élethez és emberi méltósághoz, egészséges környezethez, szabad mozgáshoz való joggal való konkurálás.

Európai összehasonlításban azt láthatjuk, hogy igen sok ország döntött törvényi szabályozás mellett, akár kifejezett sztrájk törvény, akár egyéb törvény formájában. A hazai szabályozásban is külön törvény rendelkezik a sztrájkokról. Ezt a jobb átláthatóság miatt mindenképpen szerencsésnek tartjuk. A magyar sztrájk törvény a rendszerváltás terméke, annak történelmi háttérével értelmezhető. A politikai kompromisszumok eredményeként létrejövő törvény csak a sztrájk kardinális területeit igyekezett lefedni. A jelenség

természetéből fakadóan, a sztrájk kapcsán felmerülő valamennyi kérdést lefedő, részletes szabályozás kialakítása nem lehetséges. A sztrájk főbb relációinak megnyugtató rendezése azonban elengedhetetlen.

A sztrájk tárgya csak érdekvita rendezése lehet. Ez mind az ILO, mind a Szociális Charta felfogásának megfelel.

A sztrájk célja a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek védelme. A Sztv.-nek ez a kategóriája mind a nemzetközi, mind az európai sztrájkkoncepciónak megfelel. A gyakorlatban azonban a tág és igen nehezen definiálható cél nagy odafigyelést igényel. A jogszabály módosítása érdekében folyó sztrájk engedélyezése például már parttalanná teszi a sztrájkcélok körét.

A politikai sztrájk határainak lefektetése a sztrájkjog egyik kardinális kérdése. A politikai sztrájk szigorú megítélését több tényező indokolja. Egyrészt, az állami akaratképzés befolyásolásának megvannak a kialakult csatornái, másrészt, a munkáltató, a politikai sztrájk „átmeneti címzettje” s elszenvédője nincs abban a helyzetben, hogy teljesíteni tudja a követeléseket. A politikai sztrájk Európa-szerte egyre elterjedtebb, mondhatni a legtöbb sztrájknak van politikai dimenziója. Határozott véleményünk, hogy a politikai sztrájkokat vissza kell szorítani. A sztrájk a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit hivatott előmozdítani, a politikai érdekek érvényesítésére más csatornák állnak rendelkezésre.

A „munkáltató nélküli”, ún. szolidaritási sztrájk engedélyezésénél a magyar szabályozás – szemben például az olasz sciopero di solidarietà szabályozásával – nem követel meg „kellő mértékű érdekszövetséget” az alapsztrájjal. Ugyanakkor mégiscsak megszorítást találunk a hazai szabályozásban olyan értelemben, hogy szolidaritási sztrájkot csak szakszervezet szervezhet. Ezt a korlátot ésszerűnek tartjuk, mivel a sztrájjal érintett munkáltató nincs olyan helyzetben, hogy reagálhasson a követelésekre, indokolt a szakszervezeti szervezettség által nyújtott extra garancia.

Kit illet a sztrájkjog? Annak ellenére, hogy a sztrájkhoz való jog a munkavállalókat, „dolgozókat” illeti, annak gyakorlása tipikusan a szakszervezetekhez kötődik. A statisztikák szerint a sztrájkot legtöbbször (az esetek körülbelül 64 százalékában) egy szakszervezet szervezi. Több külföldi jog szakszervezeti prerogatívaként kezeli a sztrájkhoz való jogot. E megoldás előnye, hogy általában a szakszervezet van olyan tudás és infrastruktúra birtokában, ami egy sikeres sztrájkhoz szükséges. Mindazonáltal a szakszervezet kizárólagossága ellen szól a hazai alacsony szervezettség. A jelenlegi megoldással ennek fényében egyetértünk.

Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Elvileg akár közvetítőként léphetne fel a sztrájkolók és a munkáltató között (lásd német minta). Ehhez természetesen elengedhetetlen az ez irányú képzés és a tényleges semlegesség. Ez utóbbit a hazai gyakorlatban a szakszervezetek és az üzemi tanácsi rendszer összefonódása megkérdőjelezi, az ÜT közvetítőkénti alkalmazásának ötletét ezért nem támogatjuk.

Az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a nemzetközi gyakorlattal ellentétes és anakronisztikus módon, abszolút sztrájktilalom érvényesül. Az ICESCR, ICCPR, az Európai Szociális Charta illetve az ILO 151-es és 154-es egyezményei ugyancsak tág mozgásteret biztosítanak a részes államoknak. Míg a külső jogforrások korlátozásokról szólnak, a nemzetiek (a magyar is) ennél radikálisabb megoldáshoz folyamodnak. A problémát az Alkotmánybíróság több határozatában vizsgálta és megengedhetőnek ítélte a tilalmat. Véleményünk szerint a differenciálatlan szabályozás túlzó és ellentétes az említett külső jogforrások szellemével.

A sztrájkjog neuralgikus pontja az elégséges szolgáltatás. A közszolgáltatások elemi és tömeges szükségleteket elégítenek ki, amelyek kimaradása jelentős hátránnyal jár, ezért a közszolgáltatást ellátó szerv kötelezettsége az, hogy a szolgáltatását igénybe vevőket megfelelő, de legalább elégséges módon ellássa. Az elégséges szolgáltatás nyújtásának elmaradása más alapjogok gyakorlásától fosztja meg az állampolgárokat, akár életet, egészséget, testi épséget is veszélyeztethet (e tilalomra a sztrájktörvény is kitér). A törvény (nem taxatíven) kijelöli azokat a társadalmi közszükségletet ellátó munkáltatókat, melyeknél a szolgáltatás minimális, illetve még elégséges szintjét sztrájk esetén is kötelező biztosítani. A nemzetközi gyakorlatban a sztrájkjog túlzó korlátozásának leggyakoribb módja az alapvető szolgáltatások széleskörű meghatározása. Az ILO listáját meghaladó felsorolással számos európai ország él, hazánkban e tekintetben inkább alulszabályozottság érvényesül. Álláspontunk szerint a törvényt módosítással kialakított modell nem megfelelő.

A sztrájk támogatottságát felmérő előzetes szavazás, összvazás (ballot) több országban bevett gyakorlat. Azt az ILO és az Európa Tanács lehetővé teszi, amennyiben a szavazás módja, illetve a szavazati arány nem túlzottan korlátozó. Hazánk a sztrájk megindíthatóságát főszabályként nem teszi támogatottságtól függővé, kivéve a köztisztviselők esetén. Az 1994. évi sztrájkmegállapodás szavazati aránya álláspontunk szerinti túlzó akadályokat gördít a sztrájk gyakorlása elé. A szavazás teljes elvetése a versenyszférában a másik végletet képviseli. Javasoljuk az intézmény

bevezetését, mivel az elejét venné az átgondolatlan, kellő támogatói bázissal nem rendelkező megmozdulásoknak. Vagy bizonyos igen szavazathoz kötjük a sztrájk megindíthatóságát (ez esetben körültekintően kell eljárni az arányok meghatározásakor, nehogy ellehetetlenítse a sztrájkot), vagy csupán tájékoztató jellegű az eredmény. A szavazást már most több munkáltatónál alkalmazzák önkéntes alapon. A bevezetésnél figyelemmel kell lenni az adatvédelemre, nem kérhető előre részvételi szándéknyilatkozat (személyes adat).

A sztrájkolók anyagi háttere (a sztrájkalap megléte, hiánya, illetve nagysága) meghatározó arra nézve, hogy adott országban milyen sztrájk típusok terjednek el, mennyi ideig tart egy-egy akció. Az alap a kieső bért hivatott pótolni, illetve a sztrájk egyéb költségeinek fedezésére használható fel. A Streikunterstützung és a strike pay karakteres részei a német, illetve angol sztrájk-életnek. Az olaszok forgó- és szakaszos sztrájkjait a sztrájkalap hiánya magyarázza. Megfontolandó az észt példa, ahol nyilvánosak a sztrájkalapok. A magyar sztrájkalapokról pontos és nyilvános adatok nem érhetőek el. A munkavállalói oldal alkupozícióját féltve nem akarja felfedni, meddig tud kitartani sztrájk esetén. Másfelől, a nyilvánosság mellett szól a közérdek, illetve a munkavállalók érdeke (a befizetett összeg nyomon követése).

Annak közlése, hogy mikor kezdődik és várhatóan meddig fog tartani a sztrájk, nem csak a munkáltató felé jelzés, a szerződő partnerek, illetve a lakosság, a fogyasztók érdekeinek védelme szempontjából is elengedhetetlen lenne. A bejelentési és tájékoztatási kötelezettség terén nagy a sztrájkolók mozgásteret. Több szakszervezet által képviselt álláspont szerint a sztrájk annál erősebb eszköz, minél később jelentik be. Itt érdemes utalni például Gaskó István álláspontjára, miszerint minél később jelentik be a sztrájkot, annál kevesebb ideje marad a munkaadónak letörni a kezdeményezést.

A „lehülési idő”, az előzetes egyeztetésre megszabott hét nap, elméletben segíti az indulatok lehülését, ugyanakkor az előzetes tárgyalások sok esetben megmaradnak a formalitások szintjén. Az egyeztetés tárgykörén kívül eső okból tartott sztrájk engedélyezése az egyeztetés lényegét ássa alá. A jelenlegi szabályozás negatívuma, hogy összemossa a sztrájkkezdeményezés és a sztrájkfenyegetés intézményét. A törvény ugyanis nem azt mondja, ki, hogy a sztrájk tényleges megkezdését hány nappal előre kell bejelenteni. Szükséges a sztrájk bejelentésének elhatárolása a sztrájkfenyegetéstől. Az előzetes bejelentési kötelezettség előírása ugyanis nem azonos a jelenleg használt 7 napos előzetes egyeztetéssel.

A figyelmeztető sztrájk szabályozása megfelelőnek mondható. A figyelmeztető sztrájk sok esetben elegendő „lökést ad” a megállapodáshoz, így a nagyobb veszteséggel járó hosszabb sztrájk elkerülhető. Az időbeli behatároltság (egyszeri lehetőség, maximum két óra) elejét veszi a német gyakorlatban felmerülő visszaélészerű gyakorlatnak.

Az ún. teljes – vagyis mindennemű munkaharcot kizáró – békekötelelem előírása Európában nem számottevő. Az országok többsége csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen történő sztrájkot zárja ki, vagyis a kollektív szerződés megváltoztatására mindaddig, amíg az hatályban van, csak békés eszközöket lehet alkalmazni. A magyar szabályozás a békekötelmet törvényi szinten rögzíti. Ez hozzájárul ugyan a kollektív szerződés stabilitásához, ugyanakkor a Szociális Chartába ütközése miatt nem tartható fent.

Bár a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint jogellenes sztrájk alapos veszélye esetén a munkáltató közbenső intézkedést kérhet, ezzel a lehetőséggel a magyar gyakorlat nem él.

A jogszerű sztrájkokkal szemben támasztott általános követelmények tárháza széles. A korlátozás lehet tér- és időbeli, vonatkozhat a tárgyi és személyi körre. A jogellenes sztrájk eseteitől el kell különíteni a sztrájk alatt felmerülő egyéb jogellenes cselekedeteket (így például a vagyonvédelem be nem tartása), melyek önmagukban nem teszik a sztrájkot jogellenessé.

A Sztv.-ben felsorolt jogellenességi kategóriák lefedik a legjelentősebb eseteket. A korábbi szabályozás csak szűk körben adott lehetőséget az esetek egyediségének mérlegelésére. A bíróság a Sztv. nyelvtani értelmezésére támaszkodott, szűken értelmezte a jogszabályt. A jogalkalmazás mozgásterét egy tágabb, a törvényhozó céljait is figyelembe vevő történeti értelmezéssel kombinált rendszertani értelmezés tágítani tudná. Zsinórmértékként alkalmazhatók a munkajog háttérjogaként szolgáló polgári jog generálklauzulái (például a jóhiszeműség és tisztesség, fontos ok, közrend, ésszerűség és igazságosság). A jogellenes sztrájk eseteinek köre a törvénymódosulással bővült, véleményünk szerint a jelenlegi Sztv. nagyobb mozgásteret fog biztosítani a bíróságoknak.

A sztrájkokkal szemben támasztott alapkövetelmény az önkéntesség, csatlakozásra, illetve távolmaradásra senki nem kényszeríthető. Ebből következően, a jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközöket nem lehet alkalmazni.

A sztrájk esetében az ultima ratio elve azt jelenti, hogy a munkabeszüntetés csak akkor kezdhető meg, ha a felek közötti tárgyalások nem vezetnek eredményre. Ez összefügg a fokozatossággal. A statisztikák tanúsága alapján a hazai gyakorlat szerint üzemen belül

nagygyűlés, figyelmeztető sztrájk, majd sztrájk, a nem egy üzemet érintő sztrájk esetén tüntetés, aláírásgyűjtés, figyelmeztető sztrájk, majd sztrájk „menetrend” a tipikus. Az Ultima Ratio-Prinzip gondolatát a német és osztrák jogban is felkarolták egyes bíróságok.

Nehéz annak megítélése, hogy korlátozható-e a sztrájkjog az elérni kívánt cél és a sztrájk által a munkáltatónak okozott kár aránytalansága miatt. A hazai jog kifejezetten nem hivatkozik arányossági kritériumra, bár egyes felfogás szerint közbetetlen megjelenik a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményében. A német szabad jogtalálás-gyakorlat a magyar bíraktól idegen, az osztrák felfogás inkább rokon.

A sztrájkhoz kapcsolódó bírói gyakorlat változására példa az időbeliség kérdése. A sztrájk jogszerűségének elbírálása nem kötődik a sztrájk megkezdéséhez, tehát (szemben a korábbi megszorító értelmezéshez kapcsolódó gyakorlattal) már korábban bírósághoz lehet fordulni. E változást mindenképpen hasznosnak tartjuk.

A sztrájk jogszerű gyakorlása nem képez szerződésszegést. A jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettségek lényeges megszegésének, vagyis nem szolgálhat sem rendes, sem rendkívüli felmondás alapjául. Fontos hangsúlyozni, hogy a sztrájkban való részvétel miatti végleges munkaviszony megszüntetés extrém eseteket kivéve, mind az Egyesülési Szabadság Bizottság, mind a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint sérti az egyesülési szabadságot.

A munka díjazása a sztrájk idején számos kérdést vet fel. Hazánkban több kollektív szerződés kifejezetten rendelkezik a bérezés eseteiről- véleményünk szerint nem mindig megfelelően. Az ellentmondásos gyakorlat miatt szükség lenne a Legfelsőbb Bíróság bővebb, elvi jellegű állásfoglalására. Helyesnek ítéljük, hogy, főszabály szerint nem jár bérezés, ha a sztrájk alatt nem történik munkavégzés. Ez az elv irányadó a sztrájkban résztvevő szakszervezeti tisztségviselő díjazására is, miután a szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna díjazás.

Kérdéses azon munkavállalók díjazása, akik nem sztrájkolnak, de a sztrájk miatt munkát sem végeznek. Alkalmazható-e az állásidőre járó díjazás? A működési kör szűk értelmezése a liberális, tág értelmezése a paternalisztikus Mt. interpretációnak felel meg. E kérdésben a német jogi felfogást, illetve a kockázat közösség elvét tartjuk követendőnek, mely apapján a sztrájk miatt a munkát felvenni mégsem képes munkavállalóknak nem jár bér. A díjazás problematikus területe az állammegóvás keretében végzett munka is. Ekkor munkavégzés történik, de az nem a munkajogviszonyból származó munkavégzési köteletség teljesítése, hanem egy speciális helyzet (sztrájk) esetén keletkező állammegóvási

kötelességből fakad. Díjazás tehát eltérő megállapodás hiányában álláspontunk szerint nem illeti meg a munkavállalót.

A sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számítása szempontjából figyelembe kell venni. A bírói gyakorlat helyesen rámutatott, hogy ettől eltérő értelmezés a munkavégzés alóli mentesítés céljával lenne ellentétes.

A sztrájkbizottság a gyakorlatban alkalmazott, ugyanakkor a törvény által nem szabályozott intézmény. Pozitívuma, hogy egyértelművé teszi, kivel kell tárgyalni. A szabályozatlanság által felvetett lényeges probléma, hogy a sztrájkbizottság felelőssége is rendezetlen. Sztrájkbizottságok számos európai országban működnek. Franciaországban a comité de grève segítheti ugyan a tárgyalásokat, azonban az általa aláírt egyezségnek nincs kollektív szerződéses ereje. A sztrájkbizottságok kapcsán felhívjuk a figyelmet a szakszervezeti vezetők szerepére és felelősségére.

A sztrájkjog gyakorlását segíti elő az Mt. munkaerőkölcsönzést tiltó rendelkezése. Új (nem kölcsönzött) munkaerő felvételének jogszerűsége nem egyértelmű. Konkrét tilalmat erre vonatkozóan nem találunk, azonban a nemzetközi jogforrások fényében az ilyen gyakorlat nem megengedhető. A sztrájktörés egyéb formáit is rendezni kell. Amennyiben a teljes sztrájktörési tilalom elrendelése a jogalkotó szándéka, úgy egyértelmű rendelkezések kellene. Javasoljuk olyan szabályozási szöveg beiktatását az Mt.-be, mely szerint nem lehet olyan munkavállalót felvenni, akinek a feladata a sztrájkoló munkavállaló kiváltása. A munkáltató képes enyhíteni sztrájkból származó kárait, rendkívüli munka elrendelésével. Véleményünk szerint ez jogszerű, és nem jelent sztrájktörést.

A jogszerűtlen sztrájkban való részvétellel a munkavállaló a legfontosabb, a munkavégzési kötelezettségét szegi meg. E kötelezettségszegés alapot adhat az Mt. szankciórendszerének alkalmazására, rendes vagy rendkívüli felmondásra, illetve szabályozott egyéb jogkövetkezmények kiszabására (109. §). Véleményünk szerint mindig csak a konkrét munkavállalói magatartás szolgálhat rendes vagy rendkívüli felmondás alapjául, önmagában a jogszerűtlen sztrájkban való részvétel nem. Rendes felmondásnál a munkavállaló magatartására alapozott felmondás jöhet szóba. Rendkívüli felmondással a munkáltató csak akkor élhet, ha bizonyított a vétkesség, vagyis, hogy a sztrájkoló tudta, vagy kellő gondossággal eljárva tudhatta volna, hogy a sztrájk jogellenes. Mind az ILO, mind a Szociális Charta gyakorlata elismeri, hogy a jogellenes sztrájkban való részvétel arányos mértékben szankcionálható. A munkaviszony megszüntetése azonban csak valóban

súlyos jogsértés esetén, az összes lehetséges békés eszköz kimerítését követően merülhet fel. A munkavállalók csupán egy részét érintő rendkívüli felmondás nem megengedett.

A sztrájk szabályozás két fő funkciója a jogszerű sztrájk és az abban résztvevők védelme, illetve a jogellenes sztrájk szankcionálása. Az utóbbi kapcsán alapvető különbség van a jogszerű és a jogellenes sztrájk megítélése között. Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató felel, a munkajogviszony nem szűnik meg, csak felfüggesztődik, az alapvető jogok és kötelezettségek (munkavégzés, bérfizetés) főszabály szerint szünetelnek. Ekkor is érvényesülnek azonban a munkajog alapelvei, így a jóhiszeműség és tisztesség szabályai. A jogellenes sztrájk következményei ennél jóval bonyolultabbak. Ilyenkor is elsődlegesen a munkáltató felel, azzal a kitéttel, hogy később érvényesítheti kárát a sztrájkolókon. A jogellenes sztrájkok által okozott károkért való felelősségrevonás lehetőségét mind az ILO, mind a Szociális Charta elismeri.

Amennyiben a sztrájkolók a jogszerűtlenséget megállapító bírói határozat ellenére folytatják a sztrájkot, a rendkívüli felmondás véleményünk szerint megalapozott.

A magyar rendszer egyik legnagyobb hiányossága a felelősségi szabályok kidolgozatlansága. Elméletileg mind büntető-, mind munkajogi és polgári jogi következmények felvetődhetnek. Az általános munkajogi szabályokat alkalmazva a munkavállaló az okozott kárt szándékosság esetén teljes mértékben köteles megtéríteni, gondatlanság esetén bére havi 50 százalékával (melynek mértéke munkaszerződésben másfél, kollektív szerződésben hat havi bérré emelhető). A szakszervezet polgári jogi szabályok alapján felel(het). A külföldi gyakorlat e tekintetben változatos. Míg az angol és német felfogás magától értetődőnek tartja a szakszervezet felelősségre vonhatóságát, az olasz szakszervezet ellen nem érvényesíthető kártérítési igény, a bíróságok az ez irányú kereseteket rendre visszautasítják (kivételt csak a közszükségletet kielégítő szolgáltató jelent).

A sztrájk polgári jogi következményeit a Ptk. vonatkozó szabályai tartalmazzák. Felmerülhet a hibás teljesítés, vagyis a szerződésszegés azon esete, amikor a szolgáltatás teljesítése nem felel meg a törvény által előírt, illetve a felek által meghatározott követelményeknek. A sztrájkkal érintett munkáltató késedelembe eshet mint kötelezett, illetve mint jogosult. A szerződő fél önhibája, mint a károsult és a károkozó között kármegosztási funkciót betöltő, jogilag nem védett magatartás mérsékelheti a kártérítés mértékét.

Komoly dilemmát okoz a sztrájkból fakadó veszély és károk viselésének kérdése. Az alkalmazotti károkozás konstrukciója alapján a károkért a munkáltató felel, aki – ha a

sztrájk jogellenes – ezeket továbbháríthatja a károkozókra (a résztvevő munkavállalók, illetve szakszervezet). A gyakorlatban azonban a casum sentit dominus elv kerül előtérbe. Jelen gyakorlat nem tartja szem előtt a harmadik személyek (például fogyasztó) jogainak védelmét. A kártalanítás és kártérítés mértéke erősen keretek között van tartva. Megjegyezzük, teljes mértékű kártérítés a sztrájk esetén nehezen is realizálható, ha nem lehetetlen.

Nem egyértelmű, hogy kártérítésre, vagy kártalanításra tarthat-e igényt a közszolgáltatás igénybevevője, ha a szolgáltatás elégséges szintje sem volt biztosított. Nehézséget jelent, hogy egyes közszolgáltatók a harmadik felekkel kötött szerződéseikben sztrájk esetére kikötik a kártérítési felelősség alóli mentesülésüket.

A Sztv. hiányosságai fogyasztóvédelmi kérdéseket ugyancsak felvetnek, s kiváltják a fogyasztóvédő egyesületek aktivitását. E kérdésben javasoljuk a fogyasztóvédelmi egyesületek bevonását az elégséges szolgáltatás szabályozásába (lásd Olaszország).

Mind a jogszerű, mind a jogellenes sztrájkoknak van büntető és szabálysértési jogi vetülete (pl. lopás, rongálás, erőszakot, fenyegetést alkalmazó sztrájkkori magatartás, közérdekű üzem működésének megzavarása). A sztrájk törésre alkalmazott munkaerő-kölcsönzést – igen helyeselhetően – pénzbírság szankcionálja. A kilátásba helyezett joghátrányok következetes alkalmazása segít visszaszorítani a sztrájk során felmerülő jogellenes magatartásokat, melyek a többek között rontják a jogszerű sztrájkok hitelét is. A francia sztrájkgyakorlatra különösen jellemző a radikális eszközök bevetése, mint például a gyárépületek elfoglalása vagy a menedzserek fogva-tartása szerencsére hazánkban még nem jellemző.

A hazai jogforrási rendszer legisztorikus része hangsúlyos, a kontraktuális rész háttérbe szorul. A felek kollektív szerződéses megállapodása – hasonlóan a dán, ír, illetve a svéd példára - jelentős szerepet játszhatna a részletszabályok kidolgozásában, a sztrájkok jogszerű keretek között tartásában. A gyakorlatban a magyar kollektív szerződések csak igen ritkán képesek erre. A versenyszféra tekintetében az egy munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződések 21 százalékában találunk sztrájk szabályozást, a több munkáltatóra vonatkozó szerződések gyakrabban tartalmazznak sztrájk szabályozást (mintegy 31 százalék). Az ágazati, alágazati statisztika nagyfokú szórást mutat szabályozottság illetve rendezett témakörök vonatkozásában. Sok esetben ott nincs megegyezés, ahol az leginkább szükséges lenne. A helyi szintű szabályozás ösztönzése mellett szól, hogy a megkötő felek a helyi sajátosságok ismeretében (pl. a nyújtott szolgáltatás, alkalmazott technológia, felhasznált

anyagok jellemzői) olyan kérdéseket is képesek előre rendezni, melyre magasabb szinten nincs lehetőség.

Az egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése kimutatta, hogy a kollektív szerződésekhez csatolt sztrájkszabályzatok gyakran tartalmazzak jogellenes megszorítást. Mindezekből következően figyelmet kell fordítani a felek tájékoztatására (pl. tréningek, információs füzetek révén). Ez elősegítené a sztrájkok jogszerű keretek között tartását. Célszerű lenne a kollektív szerződésben rögzíteni a munkaügyi viták rendezésének szabályait (pl. döntőbíró, közvetítő igénybevétele) is.

Az ADR (békéltetés, mediáció, arbitráció, stb.) és a sztrájkhoz való jog nem azonos minőségű kategóriák (módszerek, technikák, illetve alapjog). Fontos hangsúlyozni, hogy az ADR technikák nem minden esetben helyettesíthetik a sztrájkot, s főként, hogy nem válthatják ki a sztrájkhoz való jogot.

Az ADR technikák gyors, olcsó, hatékony megoldást ígérnek, világszerte széles körben alkalmazottak egyéni és kollektív munkaügyi vitákban. Jelenleg e technikák igénybevételét a kollektív munkaügyi konfliktusoknál nem írja elő törvény. A gyakorlatban kevés esetben alkalmazzák őket, ugyanakkor sikerekről is beszámolhatunk. Hazánkban szintén eszközei lehetnének a kollektív érdekviták feloldásának, a prevenciónak, illetve a már eszkalálódott konfliktusok megoldásának. Ugyancsak felhívjuk a figyelmet arra, hogy az ADR alkalmazása különösen fontos lenne a sztrájktilalom alá eső, illetve sztrájkolni csak korlátok között tudó munkavállalók kapcsán. E terület sajnálatos módon változatlanul kiaknázatlan.

A viták kulturált feloldása érdekében szerencsés lenne a preventív mediáció elterjesztése. De lege ferenda üdvözlendő egy olyan megoldás, mely a feleket érdekeltté teszi az MKDSZ igénybevételére, akár úgy, hogy kötelezővé teszi mediátor bevonását az egyeztetési eljárásba. Eldöntendő kérdés, hogy kötelező, vagy önkéntes legyen a mediáció igénybevétele, ki válassza ki a közvetítő személyét, s kit terheljenek az eljárás költségei. Javasoljuk a kötelező mediációt, azzal, hogy a finn modellhez hasonlóan csak a részvétel legyen kötelező, a megállapodás ne.

A Sztv. reformjára több mint két évtizedet kellett várni. Létrejött a szakértői összefogás, a szakmai viták során kikristályosodtak a szükséges módosítás irányvonalai, a reform sokáig mégis megbukott a politikai konszenzus hiányán. A 2010. évi CLXXVIII. törvény a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról egyes területeken lényegi változást hozott, más területeken azonban változatlanul hiányzik a szabályozás, bár a jogrendszer szelleme megkívánná az adott igények elismerését.

A sztrájk definíciójának hiányát pótolni kell. A fogalom törvényi szabályozása tisztázná annak a kérdését, hogy mely akciók részesülnek védelemben, illetve megkönnyítené a statisztikai adatok kezelését is. Az új sztrájk típusok szétfeszítik a sztrájkfogalom kereteit, ezek értékelése és szabályozása, szükség esetén speciális követelmények felállítása alapvető fontosságú. Az alábbi megfogalmazást javasoljuk: A sztrájk a munkavállalók csoportjának ideiglenes és előre bejelentett munkabeszüntetése saját, illetve más munkavállalói csoportok gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítása érdekében. E definíció kizárja a tisztán politikai sztrájk lehetőségét azonban magába foglalja a szolidaritási megmozdulásokat. Utalás történik arra, hogy a munkavállalók nem kívánják jogviszonyukat megszüntetni. A „munkavállalók csoportjának” megfogalmazás nem köti szakszervezethez illetve a többség részvételéhez a sztrájkot, azonban kizárja az egyéni demonstrálást. A „munkabeszüntetés” megfogalmazás kizárja a sztrájk köréből az olyan sztrájk-szerű megmozdulásokat (túlóramegtagadás, tömeges szerződésbontás, lassított munkavégzés, egyes részfeladatok megtagadása, stb.). Az „előre bejelentett”-ség fogalmi elemmé tétele kizárja a védett körből a jelenleg nagy károkat okozó, visszaélészerű gördülő és meglepetés sztrájkokat.

A sztrájk jog alanyának törvényi megfogalmazása (dolgozó) nemcsak anakronisztikus, hanem több problémát is felvet. Az alanyi kör pontosítása alapvető igényként merül fel.

A sztrájk jogszerűségének betartása tekintetében szerepet játszhatna a gyakorlatban alkalmazott sztrájkórség. Mivel egyaránt lehet a visszaélés és a kooperáció eszköze, a sztrájkórségre vonatkozó részletszabályokat célszerűnek tartjuk előre, sztrájk szabályzatban rendezni. Komoly hiányosságok vannak a felek sztrájk alatt tanúsítandó magatartásának szabályozása terén is. A munkahely elfoglalásával járó sztrájk esetén például nem tudni, hogy hol tartózkodhatnak a munkavállalók. Javasoljuk az alábbi megfogalmazást: a sztrájkoló munkavállalók nem akadályozhatják a sztrájkban részt nem vevőket a munkavégzésben.

Eljárásjogi szinten jónak tartjuk a sztrájk jogszerűségének megállapítására megszabott rövid, 5 napos határidőt. A törvénymódosítással bevezetett, másodfokra vonatkozó szintén 5 napos határidőnek hála, a jogszerűség megítélése nem húzódik el. Ugyanakkor az öt nap végletesen rövid egy másik kérdés, az elégséges szolgáltatás szintjének megállapítására.

A sztrájk többoldalú megközelítését tenné lehetővé ülnökök alkalmazása.

Alapvető fontosságú annak meghatározása, hogy mi a sztrájk esetén nyújtandó elégséges szint. A nemzetközi gyakorlatban több megoldási lehetőség is felmerül: jogszabály, bírói döntés, független személy vagy testület döntése (szakértői szerv, döntőbíró), a felek stb. általi meghatározás. Alapjaiban átgondolatlan, s a munkáltatói oldal visszaélésére adhat okot az a megoldás, amely a felek megállapodása és a bírói döntés hiányához azt a következményt fűzi, hogy a sztrájk jogellenes. Célszerűnek tartjuk az alábbi szabályozást: a rendszer külső keretét és minimumát ágazati törvények által megadott szabályok adják (melyek kialakításába előzetesen bevonták a feleket), ezt követően a felek megállapodásra tesznek kísérletet. Amennyiben ez nem lehetséges, közvetítő vehető igénybe, s csak végső megoldásként javasoljuk a külső testület kötelező erejű döntését. Álláspontunk szerint e testület – a hatályos szabályozással ellentétben –nem bíróság kellene legyen, hanem az adott részterületre (pl. vasúti, közúti közlekedés) specializálódott szakértők. Javasoljuk az olasz Garancia Bizottsághoz hasonló szerv felállítását. Az MKDSZ szakértőinek igénybevétele az egyes sztrájkokhoz igazított szaktudást (pl. agrár, mérnöki, közgazdász) a munkaügyi viták feloldása terén szerzett tapasztalattal ötvözné.

A munkaügyi konfliktusokat és az azok eredményeként kirobbanó sztrájkokat a jog nem képes teljes mértékben szabályozni, illetve azokra csak fáziskéséssel reagál. A részletszabályok és a sztrájk alatt követendő protokoll (pl. tárgyalás módja) kidolgozására véleményünk szerint a felek maguk a legalkalmasabbak.

A munkaügyi konfliktusok, a sztrájkok kezelésének módja, az alkalmazott technikák eredményessége, eredménytelensége több szempontból jelentőséggel bír. A védő szabályok, tilalmak, korlátok, illetve szankciórendszer felállítása – azáltal, hogy körülhatárolja a sztrájkhoz való jog tartalmát – valójában állami beavatkozást is jelent a gazdaságba. A sztrájk miatt kiesett munkaórák száma magáért beszél. A sztrájk nemcsak a munkáltatót, hanem a munkavállalókat is hátrányosan érinti, nem beszélve a harmadik személyekről (értve ezalatt ügyfelet, fogyasztót, üzleti partnert). A rendezett munkaügyi kapcsolatok törvényi feltételeinek való megfelelés a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból nyújtott támogatás feltétele [1992. évi XXXVIII. törvény 15. §].

A jogbiztonság követelményének egy kiszámítható, világos normatartalmat hordozó sztrájktörvény felel meg. Szükség van tehát az anyagi- és eljárásjogi szabályok reformjára, egyúttal a felek megállapodási hajlandóságának serkentésére. A sztrájkjog, illetve tágabban a munkaügyi konfliktusok jogi keretek között tartása, az érdekviták megelőzése és kezelése tipikusan az a terület, mely csak úgy szabályozható, ha a kormányok a szociális

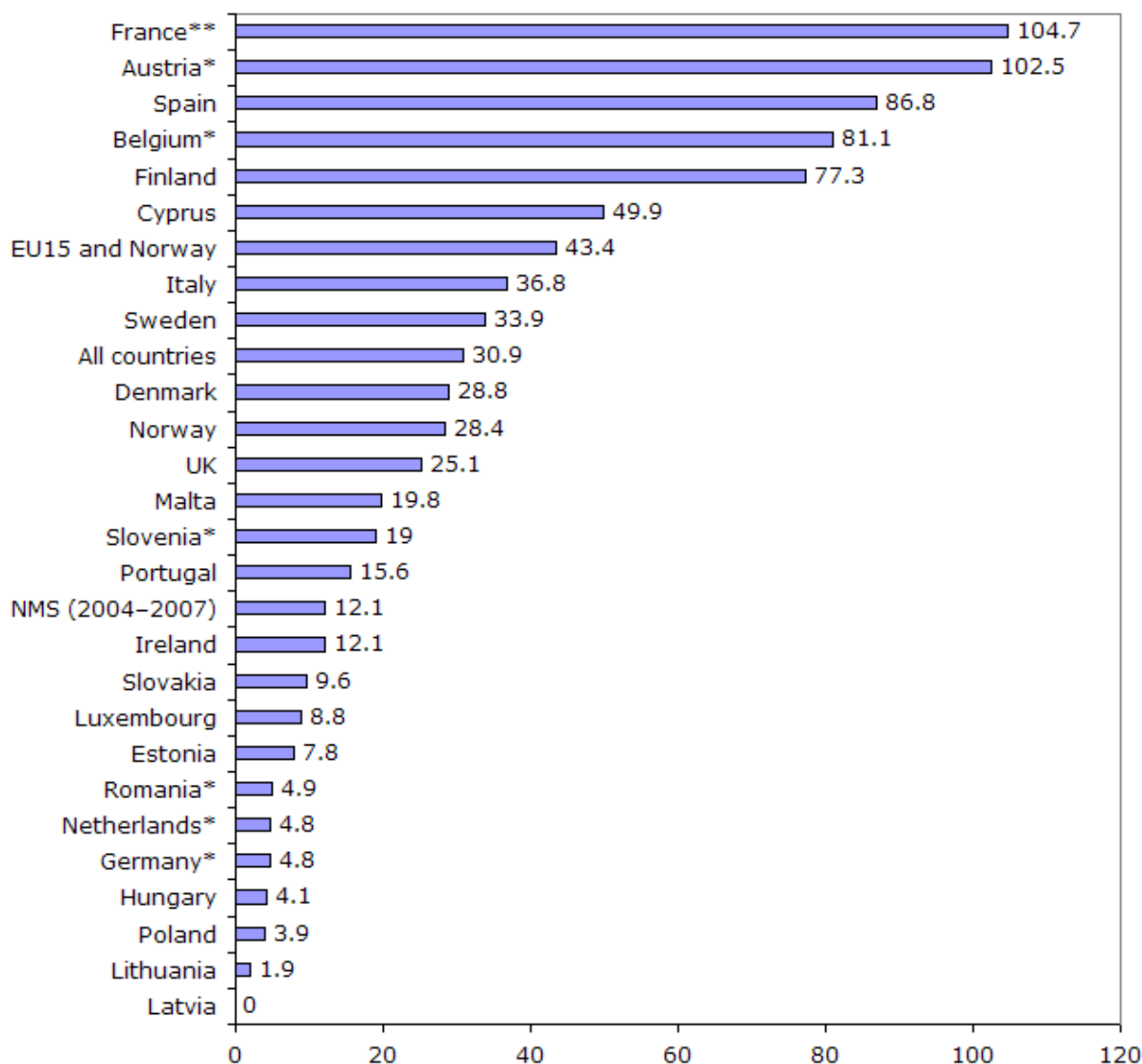
partnerekkel szorosan együttműködnek. A sztrájtörvény módosítása előtt elmaradt egyeztetés megtörte az együttműködés elvét. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a felekre (értve ezalatt főként a munkavállalói oldalt) erőltetett szabályozás hosszú távon nem működőképes, ezért a törvény finomításánál mindenképpen szükségesnek tartjuk mindkét oldal bevonását.

Végezetül, újra szeretnénk hangsúlyozni, hogy a sztrájkhoz való jog alapjog, s ebből következően a kérdés nem az, hogy a vállalati versenyképesség érdekében hogyan lehetne megnyirbálni, a lehető legjobban visszaszorítani azt. Sokkal inkább a jogszerű sztrájk kritériumainak kiszámíthatóvá tétele, illetve a sztrájk mellett más, alternatív megoldások feltérképezése a cél.

Mellékletek

1. melléklet

1000 munkavállalóra évente jutó sztrájk miatt elveszett munkanapok száma



Forrás: Carley, Mark 2008, 14. Megjegyzések: * 2003–2006 átlaga ** 2003–2005 átlaga NMS = 2004. májusban, illetve 2007. januárban csatlakozó új tagállamok. A belga, olasz, szlovén adatok alulbecsültek. Bulgária, Görögország és a Cseh Köztársaság vonatkozásában nem állnak adatok rendelkezésre. Készült, az EIRO jelentései alapján.

2. melléklet

A kollektív akciók típusai

Ország

| | Blokád | Bojkott | Munka lassítása | Túlzott szabályszerű munkavégzés | Picket | Politikai sztrájk | Szolidaritási sztrájk | Figyelmeztető sztrájk |
|-----------------------|--------|---------|-----------------|----------------------------------|--------|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ausztria | | | | | | | | |
| Belgium | | | - | | + | +/- | + | |
| Bulgária | | | | | + | - | + | + |
| Horvátország | | | | | | | + | |
| Ciprus | | | | + | | | + | + |
| Csehország | | | | | + | | + | |
| Dánia | + | + | - | - | + | +/- | + | |
| Észtország | | | | | | | + | + |
| | | | | | | | (3 nap) | (1 óra) |
| Finnország | + | | + | + | | + | + | |
| Franciaország | - | | - | - | - | - | + | |
| Németország | - | | + | + | + | - | +/- | + |
| Görögország | | | + | + | | - | + | |
| Magyarország | | | | + | + | - | + | + |
| | | | | | | | | (2 óra) |
| Írország | | | + | + | + | + | + | |
| Olaszország | | | | | + | + | +/- | |
| Lettország | | | | | | - | - | |
| Litvánia | | | | | | | | + |
| | | | | | | | | (2 óra) |
| Luxemburg | | | + | + | + | | - | |
| Málta | | | + | + | + | | + | |
| Hollandia | + | + | + | + | | - | - | |
| Norvégia | + | + | + | + | + | + | + | |
| Lengyelország | | | | | | | + | + |
| | | | | | | | (1/2 nap) | |
| Portugália | | + | + | | + | | + | |
| Románia | | | | | | - | + | + |
| | | | | | | | | (2 óra) |
| Spanyolország | | | | | | | +/- | |
| Szlovákia | | | | | + | | + | |
| Szlovénia | | | | | | - | | |
| Svédország | + | + | + | + | | | + | |
| Nagy-Britannia | | | + | + | + | - | - | |

Forrás: Warneck, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview.* European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007

3. melléklet

A munkaharchoz való jog szabályozása

| Ország | Alkotmány | Törvény | Esetjog | Kollektív szerződés |
|----------------|----------------|-------------|---------|---------------------|
| Ausztria | - | - | - | - |
| Belgium | - | - | + | - |
| Bulgária | + | + | - | - |
| Horvátország | + | + | - | - |
| Ciprus | + | + | | + |
| Csehország | + | + | - | - |
| Dánia | + | - | + | + |
| Észtország | + | + | - | - |
| Finnország | Nem kifejezett | + | | |
| Franciaország | + | +(közsféra) | + | - |
| Németország | Nem kifejezett | - | + | - |
| Görögország | + | + | + | - |
| Magyarország | + | + | - | - |
| Izland | + | + | - | - |
| Írország | - | + | + | + |
| Olaszország | + | - | + | - |
| Lettország | + | + | - | - |
| Litvánia | + | + | - | - |
| Luxemburg | - | - | + | - |
| Málta | - | + | | |
| Hollandia | + | - | + | - |
| Norvégia | + | - | | |
| Lengyelország | + | + | - | - |
| Portugália | + | + | | |
| Románia | + | + | - | - |
| Spanyolország | + | + | | |
| Szlovákia | + | + | | |
| Szlovénia | + | + | - | - |
| Svédország | + | + | - | + |
| Nagy-Britannia | - | + | | - |

Warneck, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007 és Welz, Christian – Kauppinen, Timo: Industrial action and conflict resolution in the new member states. *European Journal of Industrial Relations* 2005/1 91–105. alapján.

4. melléklet

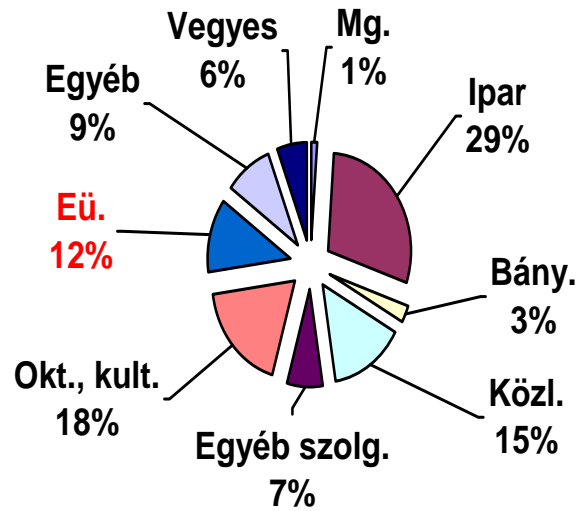
Az akciók fajtái Magyarországon éves lebontásban

| Év | Figyelm. sztr. | Sztr. | Szolid. sztr. | Utcai tünt. | Aláírás-gyűjtés | Petíció | Egyéb üzemi | Egyéb | Össz | % |
|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|-----------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 1989 | 13 | 7 | 0 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 28 | 4,6 |
| 1990 | 10 | 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 20 | 3,3 |
| 1991 | 12 | 7 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 24 | 3,9 |
| 1992 | 7 | 4 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 18 | 3 |
| 1993 | 13 | 7 | 0 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 30 | 4,9 |
| 1994 | 6 | 5 | 1 | 5 | 6 | 0 | 1 | 1 | 25 | 4,1 |
| 1995 | 6 | 3 | 1 | 13 | 2 | 0 | 3 | 0 | 28 | 4,6 |
| 1996 | 4 | 4 | 0 | 6 | 1 | 2 | 2 | 0 | 19 | 3,1 |
| 1997 | 4 | 5 | 0 | 16 | 4 | 2 | 4 | 2 | 37 | 6,1 |
| 1998 | 9 | 2 | 0 | 7 | 2 | 0 | 2 | 2 | 24 | 3,9 |
| 1999 | 5 | 2 | 0 | 12 | 3 | 3 | 1 | 2 | 28 | 4,6 |
| 2000 | 3 | 4 | 3 | 12 | 3 | 2 | 2 | 4 | 33 | 5,4 |
| 2001 | 3 | 3 | 1 | 10 | 9 | 2 | 2 | 3 | 33 | 5,4 |
| 2002 | 3 | 5 | 0 | 11 | 3 | 2 | 0 | 3 | 27 | 4,4 |
| 2003 | 6 | 0 | 0 | 16 | 4 | 0 | 6 | 10 | 42 | 6,9 |
| 2004 | 4 | 7 | 0 | 10 | 3 | 1 | 5 | 3 | 33 | 5,4 |
| 2005 | 7 | 7 | 0 | 9 | 0 | 2 | 0 | 3 | 28 | 4,6 |
| 2006 | 9 | 3 | 0 | 12 | 1 | 2 | 4 | 5 | 36 | 5,9 |
| 2007 | 6 | 9 | 0 | 28 | 4 | 0 | 1 | 11 | 59 | 9,7 |
| 2008 | 2 | 6 | 3 | 19 | 1 | 0 | 2 | 5 | 38 | 6,2 |
| Össz | 132 | 95 | 10 | 198 | 58 | 20 | 41 | 56 | 610 | 100 |
| % | 21,6 | 15,6 | 1,6 | 32,5 | 9,5 | 3,3 | 6,7 | 9,2 | 100 | |

Forrás: Berki Erzsébet: *Illúziók és kiábrándulások. Sztrájkok és direkt akciók 2008-ban. Érdekképviselet felsőfokon. Szakszervezeti tisztségviselők gyakorlati kézikönyve.* Budapest, Raabe Klett Könyvkiadó Kft., 2009

5. melléklet

Az akciók száma Magyarországon 1989-2008



Forrás: Berki Erzsébet: *Illúziók és kiábrándulások. Sztrájkok és direkt akciók 2008-ban. Érdekképviselés felsőfokon. Szakszervezeti tisztségviselők gyakorlati kézikönyve.* Budapest, Raabe Klett Könyvkiadó Kft., 2009

6. melléklet

Egy munkáltatóra vonatkozó szerződések – tartalmi elemek előfordulási gyakorisága (szerződések %-a, versenyszféra, 2006)

| TEÁOR '03 | Ágazat, alágazat | KSZ-ek száma (db) | Kollektív vitarend. | Állandó egy. bizotts. | Eseti egy. bizottság | Sztrájkszabály |
|-----------|-------------------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|----------------|
| A,B | 01-05 Mezőg.-Halászat | 62 | 44 | 2 | 31 | 18 |
| C | 10-14 Bányászat | 10 | 50 | 0 | 50 | 0 |
| D | Feldolgozó ipar össz. | 394 | 55 | 4 | 36 | 23 |
| Ebből: | 15-16 Élelmi, ital, dohány | 89 | 51 | 0 | 43 | 24 |
| | 17-19 Textil, ruha, bőripar | 41 | 46 | 5 | 34 | 17 |
| | 20-22 Fa, papír, nyomdaipar | 29 | 48 | 7 | 41 | 28 |
| | 23-25 Kocsz, olaj, vegyi gumi | 49 | 69 | 6 | 37 | 16 |
| | 26 Egyéb nemfém ásv. | 30 | 50 | 7 | 33 | 60 |
| | 27-28 Fém alap, feld. term. | 43 | 60 | 7 | 28 | 26 |
| | 29-35 Gép, berendezés gy. | 100 | 56 | 5 | 33 | 14 |
| | 36-37 Egyéb feldolg. ipar | 13 | 46 | 0 | 31 | 38 |
| E | 40-41 Energia, vízellátás | 97 | 56 | 4 | 40 | 44 |
| C+D+E | Ipar összesen | 501 | 55 | 4 | 37 | 27 |
| F | 45 Építőipar | 49 | 49 | 2 | 20 | 29 |
| G | 50-52 Keresk., járműjav. | 163 | 40 | 7 | 27 | 9 |
| H | 55 Szálláshely szolg. | 29 | 66 | 10 | 48 | 14 |
| I | Száll., posta, távközlés | 67 | 57 | 4 | 45 | 36 |
| Ebből: | 60-63 Szállítás és kieg. tev. | 59 | 59 | 5 | 44 | 36 |
| | 64 Posta, távközlés | 8 | 38 | 0 | 50 | 38 |
| J | 65-67 Pénzügyi tev. | 27 | 56 | 4 | 33 | 4 |
| K | 70-74 Ingatlan. gazd. szolg. | 98 | 35 | 5 | 29 | 13 |
| M | 80 Oktatás | 6 | 50 | 17 | 50 | 17 |
| N | 85 Eü., szoc. Ellátás | 16 | 69 | 0 | 25 | 31 |
| O | 90-93 Egyéb sz. köz szolg. | 52 | 42 | 6 | 27 | 12 |
| | Mindösszesen | 1070 | 50 | 5 | 34 | 21 |

Forrás: Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány.* Budapest, Kende Ügyvédi Iroda, 2008

7. melléklet

Több munkáltatóra vonatkozó szerződések – tartalmi elemek előfordulási gyakorisága (szerződések súlyozott %-a, versenyszféra, 2006)

| TEÁOR '03 | Ágazat, alágazat | Együttműködése | Jogvita rendezése | Kollektív vitarend | Állandó egy. bizotts. | Eseti egy. bizottság | Sztrájkszabály |
|-----------|-------------------------------|----------------|-------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|----------------|
| A,B | 01-05 Mezőg.-Halászat | 100 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| C | 10-14 Bányászat | 100 | 40 | 40 | 0 | 20 | 0 |
| D | Feldolgozó ipar össz. | 95 | 83 | 86 | 4 | 78 | 77 |
| Ebből: | 15-16 Élelmi, ital, dohány | 96 | 92 | 92 | 0 | 91 | 88 |
| | 17-19 Textil, ruha, bőripar | 57 | 43 | 43 | 0 | 29 | 0 |
| | 20-22 Fa, papír, nyomdaipar | 100 | 29 | 36 | 0 | 32 | 36 |
| | 23-25 Kocsz, olaj, vegyi gumi | 100 | 85 | 69 | 8 | 10 | 69 |
| | 26 Egyéb nemfém ásv. | 100 | 85 | 77 | 8 | 54 | 46 |
| | 27-28 Fém alap, feld. term. | 100 | 83 | 86 | 43 | 43 | 45 |
| | 29-35 Gép, berendezés gy. | 88 | 76 | 76 | 16 | 56 | 32 |
| | 36-37 Egyéb feldolg. Ipar | 100 | 0 | 100 | 4 | 96 | 96 |
| E | 40-41 Energia, vízellátás | 100 | 80 | 82 | 31 | 47 | 76 |
| C+D+E | Ipar összesen | 96 | 82 | 86 | 5 | 76 | 77 |
| F | 45 Építőipar | 100 | 90 | 91 | 1 | 90 | 1 |
| G | 50-52 Keresk., járműjav. | 96 | 70 | 63 | 5 | 56 | 50 |
| H | 55 Szálláshely szolg. | 100 | 29 | 89 | 61 | 21 | 14 |
| I | Száll., posta, távközlés | 93 | 86 | 10 | 9 | 3 | 40 |
| Ebből: | 60-63 Szállítás és kieg. tev. | 93 | 87 | 10 | 9 | 3 | 40 |
| | 64 Posta, távközlés | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| J | 65-67 Pénzügyi tev. | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| K | 70-74 Ingatlan. gazd. szolg. | 94 | 48 | 54 | 12 | 41 | 17 |
| M | 80 Oktatás | 100 | 75 | 75 | 25 | 75 | 25 |
| N | 85 Eü., szoc. Ellátás | 100 | 75 | 75 | 0 | 75 | 75 |
| O | 90-93 Egyéb sz. köz szolg. | 100 | 68 | 68 | 5 | 59 | 55 |
| | Mindösszesen | 98 | 54 | 52 | 4 | 46 | 31 |

Forrás: Fodor T. Gábor – Nacsá Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány.* Budapest, Kende Ügyvédi Iroda, 2008

Rövidítések jegyzéke

ABGB: *Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch* (Általános polgári törvénykönyv)

ACAS: *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (Tanácsadói, Békéltetési és Választottbíróvási Szolgálat)

ADR: *Alternative Dispute Resolution* (alternatív vitarendezés)

AINC: *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* (Szövetségek Közötti Megállapodás a Közös Érdekvédelemről)

Alapjogi Karta: az Európai Unió Alapvető Jogok Európai Kartája

Alk.: 1949. évi XX. törvény. A Magyar Köztársaság Alkotmánya

BA: *Bundesagentur für Arbeit* (Szövetségi Munkaügyi Hivatal)

BAG: *Bundesarbeitsgericht* (Szövetségi Munkaügyi Bíróság)

BALPA: *British Air Line Pilots' Association* (Brit Pilóták Szövetsége)

Bizottság: Szociális Jogok Európai Bizottsága

Btk.: 1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről

Byggnads: *Svenska Byggnadsarbetarförbundet* (Svéd Építőipari Munkások Szakszervezete)

CCPR: *International Covenant on Civil and Political Rights* (Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya)

CFA: *Committee on Freedom of Association* (Egyesülési Szabadság Bizottsága)

CGIL: *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (Olasz Általános Munkaszövetség)

CGTP: *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* (Portugál Munkavállalók Általános Szövetsége)

Charta: European Social Charter (Európai Szociális Charta)

CITUB: *Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria* (Bulgáriai Független Szakszervezetek Szövetsége)

COR: *Conseil d'orientation des retraites* (Nyugdíj Tanácsadó Tanács)

DGB: *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Német Szakszervezeti Szövetség)

ECHR: *European Convention on Human Rights* (Egyezmény az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről)

ECJ: *European Court of Justice* (Európai Bíróság)

ECR: *European Court Reports* (Európai Bírósági Határozatok)

EIRO: *European Industrial Relations Observatory* (Európai Munkaügyi Kapcsolatok Megfigyelőközpontja)

EJEE: Emberi Jogok Európai Egyezménye

EKSZ: Az Európai Közösségről szóló Szerződés

ENSZ: Egyesült Nemzetek Szervezete

ETF: *European Transport Workers' Federation* (Európai Közlekedési Dolgozók Szövetsége)

EUI: **European University Institute (Európai Egyetemi Intézet)**

EUMSZ: Európai Unió működéséről szóló szerződés

FMCS: *Federal Mediation and Conciliation Service* (Szövetségi Mediációs és Egyeztető Szolgálat)

FMM: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

FOC: **flag of convenience („olcsó lobogó”)**

FSU: *Finnish Seamen's Union* (Finn Tengerészek Uniója)

ICCPR: *International Covenant on Civil and Political Rights*, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

ICESCR: *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya)

ILO: *International Labour Organization* (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet)

Istat: *Istituto Nazionale di Statistica* (A Központi Statisztikai Intézet)

ITF: *International Transport Workers' Federation* (Nemzetközi Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége)

ITUC: *International Trade Union Confederation* (Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség)

Kjt: 1992. évi XXXIII. a közalkalmazottak jogállásáról

KÖFE: Közép-Magyarországi Fogyasztóvédelmi Egyesület

Közösségi Charta: Közösségi Karta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól

Ktv.: 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról

MÁV: Magyar Államvasutak

MKDSZ: Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat

Mt: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

ÖGB: *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Osztrák Szakszervezeti Szövetség)

PADOSZ: Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete

PMJK: Pécsi Munkajogi Közlemények

Ptk.: 1959. évi IV. törvény a Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről

Szakértői Bizottság: Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága

SZMM: Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Szociális Charta: Európai Szociális Charta

Sztv.: 1989. évi VII. törvény a sztrájkról

TULR(C)A: *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (Szakszervezetről és ipari kapcsolatokról szóló (konszolidált) törvény)

TURERA: *Trade Union Reform and Employment Rights Act* (Szakszervezeti Reform és Foglalkoztatási Jogok törvény 1993)

UDHR: *Universal Declaration of Human Rights* (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata)

UGT: *Unión General de Trabajadores* (Általános Munkásszövetség)

ÜT: Üzemi Tanács

VDSZSZ: Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete

ZSR: *Železnice Slovenskej Republiky* (Szlovák Államvasutak)

Irodalomjegyzék

- Ádám Antal: A tömegközlés alkotmányi szabadsága. *Acta Humana* 1998 30. sz. 6–20. = Ádám A. 1998a)
- Ádám Antal: Az alapjogok és az alkotmányi tilalmak értékének összefüggéseiről. *Acta Humana* 1998 32. sz. 3–19. = Ádám A. 1998b)
- Ádám Antal: Az alapjogok jellegéről és védelméről. *Jura* 1994/2, 1–10.
- Ádám Antal: Az emberi és állampolgári jogok jellegéről és korlátairól. *Jogtudományi Közlöny* 1993/11, 409–421.
- Ádám Antal: Biztonság, felelősség, kötelesség. *Jogtudományi Közlöny* 2005/7–8, 307–315.
- Ádám Antal: Előszó. In: Ádám Antal (szerk.): *Alapjogok és alkotmányozás*. Budapest, KJK – MTA Állam- és Jogtudományi Intézete, 1996, 7–16. = Ádám A. 1996a)
- Ádám Antal: Jogi és erkölcsi értékek az alkotmányos jogállamban. *Állam- és Jogtudomány* 1996–1997/3–4, 173–221. = Ádám A. 1996b)
- Adeney, Martin – Lloyd, John: *The miners' strike, 1984–5: loss without limit*. London: Routledge & Kegan Paul, 1986
- Ágoston Péter: *A sztrájk büntetése*. Nagyvárad, Sebő Imre, 1908
- Ágoston Péter: *A sztrájk jogalapja*. Budapest, Magyar Jogászegylet, 1907, (Magyar Jogászegyleti Értekezések 276)
- Alexander, Nadja Marie: *International and comparative mediation, legal perspectives*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2009 (Global trends in dispute resolution 4)
- Alkema, Evert: Freedom of association and civil society. Report. In: *Freedom of association. Seminar organised by the Secretariat General of the Council of Europe in co-operation with the Ministry of Justice of Iceland Reykjavik (Iceland), 26–28 August 1993*. Dordrecht [etc.], Nijhoff, 1994, (Yearbook of the European Convention on Human Rights 34A). 53–85.
- Allen, Robin – Crasnow, Rachel: *Employment law and human rights*. Oxford, Oxford University Press, 2002
- Amadiou, Jean-Francois: Industrial Relations: Is France a special case? *British Journal of Industrial Relations* 1995/3, 345–351.
- Andorka Rudolf: *Bevezetés a szociológiába*. Budapest, Osiris, 1997
- Arató Krisztina – Koller Boglárka: Európa utazása. *Integrációtörténet*. Budapest, Gondolat K., 2009

Arthurs, Harry W.: *The collective labour law of a global economy*. In: Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century. Liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague – Boston, Kluwer Law International, 1998, 143–162.

Balogh Eszter et al.: *Kutatási Beszámoló. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tevékenységének társadalmi hasznossága. (Rézler Gyula Mediációs Intézet zárótanulmánya)* Budapest, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2008

Balogh Zsolt et al.: *Az Alkotmány magyarázata*. Budapest, KJK–Kerszöv, 2003

Bamber, Greg J. – Lansbury, Russel D. – Wailes, Nick: Conclusions. In: Bamber, Greg J. (ed.): *International and comparative employment relations: globalisation and the developed market*. 4. ed. London [etc.], Sage, 2004, 329–356.

Barnard, Catherine (ed.): *Social policy revisited in the light of the constitutional debate. The fundamentals of EU law revisited: assessing the impact of the constitutional debate*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2007. (Academy of European Law: The collected courses of the Academy of European Law 16,3)

Barnard, Catherine: Derogations, justifications and the four freedoms: Is state interest really protected? In: Barnard, Catherine – Odudu, Okeoghene (eds): *The outer limits of European Union law*. Oxford, Portland, Or., Hart Pub., 2009, 273–305.

Barnard, Catherine: *EC employment law*. 2. ed. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2000

Barnard, Catherine: Employment rights, free movement under the EC treaty and the services directive. In: Rönmar, Mia (ed.): *EU industrial relations v. national industrial relations*. Austin [etc.], Wolters Kluwer, 2008, 137–168.

Barnard, Catherine: Social policy revisited in the light of the constitutional debate. In: Barnard, Catherine (ed.): *The Fundamentals of EU Law Revisited*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2007. (Academy of European Law: The collected courses of the Academy of European Law ; 16,3), 110–151.

Barrow, Charles A.: *Industrial relations law*. 2. ed. London [etc.], Cavendish Publ., 2002.

Basedow, Jürgen: The judge's role in European integration, the Court of Justice and its critics. [előadás elhangzott]: The European Court of Justice and the autonomy of the member states. Workshop Firenze, EUI. 2009. április 20–21.

Baumgarten Nándor: Kereskedelmi joggyakorlatunk fejlődése. In: *Jogi dolgozatok: A Jogtudományi Közlöny ötven éves fennállásának emlékére: 1865–1915*. Budapest, Franklin-Társulat, 1916, 68–87.

- Bell, John – Boyron, Sophie – Whittaker, Simon: *Principles of French law*. Oxford, Oxford Univ. Press, 1998
- Bende-Szabó Gábor: Közlekedési igazgatás. In: Kilényi Géza (szerk.): *A Közigazgatási jog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex Kiadó, 2008
- Benedek Ferenc: *Római magánjog (dologi és kötelmi jog)*. Pécs, JPTE Állam- és Jogtudományi Kar, 1993
- Ben-Israel, Ruth: *International labour standards: The case of freedom to strike*. Deventer, Kluwer, 1987
- Ben-Israel, Ruth: Introduction to strikes and lockouts: a comparative perspective. In: Ben-Israel, Ruth (ed.): *Strikes and lock-outs in industrialised market economies*. Deventer, Kluwer, 1994, (Bulletin of Comparative Industrial Relations 29) 1–30.
- Ben-Israel, Ruth: Strikes, lockouts and other kinds of hostile actions. In: Hepple, Bob (chief editor): *International encyclopedia of comparative law. Vol. XV. Labour law. Chapter 15*. Tübingen, Mohr Siebeck, Dordrecht. [etc], Nijhoff, 1997, 3–57.
- Bercusson, Brian: Episodes on the path towards the European social model: The EU Charter of Fundamental Rights and the Convention on the future of Europe. In: Barnard, Catherine – Deakin, Simon – Morris, Gillian (eds): *The future of labour law. Liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford [etc.], Hart, 2004, 179–199.
- Bercusson, Brian: European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. Baden–Baden, Nomos, 2006
- Bercusson, Brian: Fundamental trade union rights in the European Union. In: Betten, Lammy – Mac Devitt, Delma (eds.): *The protection of fundamental social rights in the European Union*. The Hague, Kluwer Law International, 1996, 85–104.
- Bercusson, Brian: Implementation and monitoring of cross–border agreements. The potential role of cross-border collective industrial action. In: Papadakis, Konstantinos: *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* Geneva, ILO, 2008, 131–158.
- Bercusson, Brian: The trade union movement and the European Union: Judgment Day. *European Law Journal* 2007/3, 279–308.
- Berger, Stefan (Hrsg.): *The force of labour: the Western European labour movement and the working class in the twentieth century*. Oxford [England] – Washington, DC, Berg, 1995
- Berke Gyula – Kiss György: *A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal*. *PMJK* 2009/2, 29–72.

- Berki Erzsébet: A sztrájkok hazai gyakorlata. In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 145–118. = Berki E. 2010a)
- Berki Erzsébet: A sztrájkok hazai gyakorlata. Mit mutatnak a számok? *PMJK* 2008/2, 117–128.
- Berki Erzsébet: Az elégséges szolgáltatás problémája. *PMJK* 2009/1, 111–118. = Berki E. 2009a)
- Berki Erzsébet: *Illúziók és kiábrándulások. Sztrájkok és direkt akciók 2008–ban. Érdekképviselő felsőfokon. Szakszervezeti tisztségviselők gyakorlati kézikönyve*. Budapest, Raabe Klett Könyvkiadó Kft., 2009. = Berki E. 2009b)
- Berki Erzsébet: Kísérlet néhány, a sztrájkokkal kapcsolatos illúzió eloszlatására. *Munkaiügyi Szemle* 2010/1, 42–57. = Berki E. 2010b)
- Berki Erzsébet: *Sztrájk! Sztrájkok és más direkt akciók Magyarországon a rendszerváltás után*. Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2000
- Berki Erzsébet: Sztrájkok és más direkt akciók a kilencvenes években. In: Koltay Jenő (szerk.): *A munkaiügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete* Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000, 89–139.
- Berkowitz, Philip M. (ed.): *International labor and employment law: a practical guide*. Chicago, Ill.: Section of International Law, American Bar Assoc., 2006. (International practitioner's deskbook series)
- Betten, Lammy – Mac Devitt, Delma: *The protection of fundamental social rights in the European Union*. The Hague [etc.], Kluwer Law International, 1996
- Betten, Lammy: *The right to strike in community law: The incorporation of fundamental rights in the legal order of the European Communities*. Amsterdam [etc.], North-Holland, 1985
- Bevan, Alexander H.: *Alternative dispute resolution: A lawyer's guide to mediation and other forms of dispute resolution*. London, Sweet & Maxwell, 1992
- Birk, Rolf et al.: *Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte. Entwurf und Begründung*. Tübingen, Mohr, 1988
- Birk, Rolf: Általános áttekintés. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001, 19–54.
- Birk, Rolf: *European Social Charter*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007
- Bíró György – Lenkovics Barnabás: *Magyar polgári jog (I.) Általános tanok*. 3., átdolg. kiadás, Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 1998

- Blanke, Tomas: Observations on the opinions of advocates general Maduro and Mengozzi delivered on 23 May 2007 in the Viking and Laval cases. *Transfer*, 2007/13, 497–504.
- Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (eds): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Austin, Tex., Wolters Kluwer, 2009, (Bulletin of comparative labour relations 69)
- Blanpain, Roger (ed.): *Employee rights and industrial justice*. Denventer-Boston, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994
- Blanpain, Roger (ed.): *Strikes and lockouts in industrialized market economies*. Deventer [etc.], Kluwer Law and Taxation Publ., 1994, (Bulletin of Comparative Industrial Relations 29)
- Blanpain, Roger: *European labour law*. 12., rev. ed., The Hague, Kluwer Law International, 2010
- Blanpain, Roger: *Labour law and industrial relations of the European Union: Maastricht and beyond. From a community to a union*. Deventer, Kluwer, 1992
- Blanpain, Roger: The role of the Court of Justice in the making of european labour law. In: Blanpain, Roger (ed.): *Changing industrial relations & modernisation of labour law: Liber amicorum in honour of professor Marco Biagi*. The Hague, London, Kluwer Law International, 2003, 59–65.
- Bordogna, Lorenzo: Dispute regulation in essential public services in Italy: Strengths and weaknesses of a 'pluralist approach'. *Journal of Industrial Relations* 2008/4, 595–611.
- Brenninkmeijer, Alex Franciscus Maria et al. (eds.): *Effective resolution of collective labour disputes*. Groningen [etc.], Europa Law Publ., 2006
- Bródy János: A jogszerű sztrájk kritériumainak nemzetközi és magyar standardjai. *Jogtudományi Közlöny* 2000/11, 439–447.
- Bródy János: *A sztrájkjog nemzetközi és magyar aspektusai*. Szeged, JATE ÁJK, 1999, (Acta Universitatis Szegediensis de Attila József nominatae, Acta juridica et politica 57/2.).
- Bronitt, Simon: *Principles of European Community law: commentary and materials*. Melbourne, Law Book Company, 1995
- Bronstein, Arturo: *International and comparative labour law: current challenges*. Basingstoke [etc.], Palgrave Macmillan [etc.], 2009
- Brown, Lionel Neville – Bell, John S.: *French administrative law*. 5th ed. Oxford – New York, Clarendon Press – Oxford University Press, 1998
- Bruhács János: *Nemzetközi jog III.*, Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2001

- Bruun, Niklas: Swedish Labour Law Report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun–Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross–border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13) 203–216.
- Bruun, Niklas: The Vaxholm Case and Its "solidarity lessons" from a Swedish and European Perspective. In Magnusson, Lars (ed.): *European solidarities. Tensions and contentions of a concept*. Bruxelles [etc.], PIE Lang, 2007, 121–134.
- Cabrelli, David A.: *Employment law*. 2. ed. Harlow [etc.], Pearson Longman, 2010, (Law express)
- Chalmers, Damian: *European Union law: text and materials*. Cambridge [etc.], Cambridge University Press, 2006
- Chronowski Nóra – Rózsás Eszter: *Alkotmányjog és közigazgatási jog*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2007, (Dialóg Campus szakkönyvek, Jogi szakvizsga segédkönyvek)
- Chronowski Nóra – Zeller Judit: Az alapjogok védelme az Európai Unióban. In: Tóth Judit – Legény Krisztián (szerk.): *Összehasonlító alkotmányjog*. Budapest, CompLex Kiadó, 2006, 411–456.
- Chronowski Nóra: *"Integrálódó" alkotmányjog*. Pécs, Dialóg Campus, 2005
- Clements, Luke J.: *European human rights: taking a case under the convention*. London, Sweet & Maxwell, 1994
- Clifton-Dey, Edzard: *Employment law in Europe*. 2. ed. Haywards Heath, West Sussex, Tottel, 2008
- Compa, Lance: Worker's freedom of association in the United States under international human rights standards. In: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2006/3, 289–308.
- Costello, Cathryn: *Fundamental social rights*. Dublin, Trinity College, 2000, (Irish Centre for European Law 28)
- Craig, Paul P. – De Búrca, Gráinne: *EU law: text, cases, and materials*. 4th ed, Oxford, Oxford University Press, 2008
- Craig, Paul: The Institutional balance between EU competence and member state autonomy– [előadás elhangzott]: *The European Court of Justice and the autonomy of the member states*. Workshop Firenze, EUI. 2009. április 20–21

- Craven, Matthew: A view from elsewhere. Social rights. The international covenant and the EU. In: Costello, Cathryn: *Fundamental social rights*. Dublin, Irish Centre for European Law, 2000, 77–93.
- Crawford, James: UN human rights treaty system: A system in crisis? In: Alston, Philip (ed.): *The future of UN human rights treaty monitoring*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000, 1–12.
- Creighton, Breen: Freedom of association. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. Deventer, Kluwer, 2007, 275–322.
- Curran, James: Még egyszer a tömegmédiáról és a demokráciáról. In: Angelusz Róbert – Tardos Róbert – Terestyéni Tamás (szerk.): *Média, nyilvánosság, közvélemény*. Budapest, Gondolat Kiadó, 2007, 910–949.
- Csécsei Roland: Szerződéses jogviták és a mediáció. In: Eörsi Mátyás – Ábrahám Zita (szerk.): *Pereskedni rossz!* Minerva, Budapest, 2005, 67–87.
- Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező, 2008
- Csepeli György: *A szervezkedő ember: A szervezeti élet szociálpszichológiája*. Budapest, Osiris, 2003
- Dahrendorf, Ralf: *A modern társadalmi konfliktus*. Budapest, Gondolat, 1994
- Dahrendorf, Ralf: *Class and class conflict in industrial society*. Stanford, Stanford Univ. Pr., 1959
- Däubler, Wolfgang: German labour law report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun–Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. (Social Europe 13) Antwerpen–Oxford, Intersentia, 2007, 135–148.
- David, René: Sources of law. In: David, René (ed.) *International encyclopedia comparative law*. Vol. II. Chapter 3. The legal systems of the world, their comparison and unification. Tübingen, Mohr [etc.] 1984
- Davidov, Guy (ed.): *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work*. Oxford [etc.], Hart, 2006
- Davies, Anne. C. L.: *Perspectives on Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2004

- Davies, Anne: Should the EU have the power to set minimum standards for collective labour rights in the member states? In: Alston, Philip (ed.): *Labour rights as human rights*. New York, Oxford University Press, 2005, 177–213
- Davies, Paul – Freedland, Mark: *Labour law text and materials*. 2nd ed. London, Weidenfeld and Nicolson, 1984
- Davies, Paul – Freedland, Mark: *Labour legislation and public policy: a contemporary history*. Oxford, Oxford University Press, 1993
- De Búrca, Gráinne: Towards European welfare? In: De Búrca, Gráinne (ed.): *EU law and the welfare state. In search of solidarity*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2005, 1–9.
- De Fleur, Melvin L.: Társadalom és tömegsajtó. In: Angelusz Róbert – Tardos Róbert – Terestyéni Tamás (szerk.): *Média, nyilvánosság, közvélemény*. Budapest, Gondolat Kiadó, 2007, 44–67.
- De Vos, Marc: *European Community employment and labour law: law and cases*. Herrentals, Knops, 2007
- De Witt, Bruno: *Legal Change in the European Union*. [előadás] European Union Law Summer School. Firenze, EUI 2009. június 29
- De Witt, Bruno: *European Union law: A unified academic discipline?* Florence, European University Institute, 2008. (EUI working papers, Law 2008/34)
- Deakin, Simon – Morris, Gillian: *Labour Law*. Oxford [etc.], Hart, 2005
- Despax, Michel – Rojot, Jacques: *Labour law and industrial relations in France*. Deventer [etc.], Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987
- Di Cagno, Giovanni – Monaco, Maria Paola: *Lo sciopero nei servizi essenziali: diritti dei cittadini utenti e diritti dei cittadini lavoratori*. Bari, Cacucci, 2009
- Dordrecht [etc.] : Nijhoff, 1994. (Yearbook of the European convention on human rights 34A).
- Dorr, Noel: Introduction: In: Heffernan, Liz (Hrsg.): *Human rights: A European perspective*. Dublin [etc.], Round Hall, 1994, 1–20.
- Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13)
- Dorssemont, Filip: Labour law issues of transnational collective action – comparative report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational*

collective actions from labour law and private international law perspective. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13) 245–275.

Dorssemont, Filip: The right to form and to join trade unions for the protection of his interests under Article 11 of the European Convention on Human Rights. An attempt "to digest" the case law (1975–2009) of the European Court of Human Rights. *European Labour Law Journal* 2010/2, 2185–235.

Drinóczi Tímea: A gyülekezési jog a Magyar Köztársaságban. *Jura* 2002/1, 21–33.

Drinóczi Tímea: *Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2007

Eamon, Rodgers (ed.): *Encyclopedia of contemporary Spanish culture*. London, New York, Routledge, 1999

Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht, 2007

Ehlers, Dirk: General principles. In: Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht, 2007. 25–66.

Eklundf, Ronnie: A Swedish perspective on Laval. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2007/4. 551–572.

Encyclopaedia Britannica Vol. 11. Budapest, Magyar Világ Kiadó 1998, [Sztrájk szócikk] 319.

Engel Aurél: Kartelljudikatúra. In: *Jogi dolgozatok: A Jogtudományi Közlöny ötven éves fennállásának emlékére: 1865–1915*. Budapest, Franklin-Társulat, 1916, 203–213.

Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century: Liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague; Boston, Kluwer Law International, 1998

Engerman, Stanley L.: History and political economy of international labor standards. In: Basu, Kaushik et al (eds): *International labor standards: history, theory, and policy options*. Malden, Blackwell, 2003, 9–83.

Eörsi Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái. A polgári jogi felelősség*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1961

Estivill, Jordi – de la Hoz, Josep M.: Transition and crisis: The complexity of Spanish industrial relations. In: Baglioni, Guido – Crouch, Colin (eds.): *European industrial relations in Europe. The challenge of flexibility*. London, Sage, 1990, 265–299.

European Commission (publ.): *White paper. European social policy: a way forward for the Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the EC, 1994

- European Commission: *Industrial Relations in Europe 2008*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009
- European Council: *Presidency Conclusions*, Nice, European Council Meeting, 2000, Annex 1, European Social Agenda.
- Even, Jozef H.: *Transnational collective bargaining in Europe. A proposal for a European regulation on transnational collective bargaining*. [Den Haag], Boom Juridische Uitg., 2008
- Ewing, Keith D. – Hendy, John: The Dramatic Implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal* 2010/1, 2–51.
- Ewing, Keith D. (ed.): *The right to strike: From the Trade Disputes Act 1906 to a Trade Union Freedom Bill 2006*. Liverpool, Institute of Employment Rights, 2006
- Ewing, Keith D.: British labour law report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13) 217–243.
- Ewing, Keith D.: Freedom of association and the Employment Relations Act. 1999. *Industrial Law Journal* 1999/4, 283–298.
- Ewing, Keith D.: International labour standards. In: Michael J. Morley – Patrick Gunnigle – David G. Collings (eds): *Global Industrial Relations*. London, Routledge, 2006, 239–253.
- Ewing, Keith D.: International regulation of the global economy. The role of trade unions. In: Bercusson, Brian – Estlund, Cynthia (eds): *Regulating labour in the wake of globalisation*. Oxford, Hart Pub., 2008. (ch. 10)
- Ewing, Keith D.: Law against strikes revisited. In: *The future of labour law. Liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford, Hart, 2004. 41–61.
- Ewing, Keith D.: *The right to strike*. Oxford, Clarendon Pr., 1991, (Oxford monographs on labour law)
- Fairbrother, Peter: *Politics and the state as employer*. London [etc.], Mansell, 1994
- Farkas József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a munka törvénykönyvéig*. Budapest, Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, 1952, (Állam- és Jogtudományi Intézet tudományos könyvtára 1)
- Fatchett, Derek: Ballots, picketing and strikes. In: Towers, Brian (ed.): *A handbook of industrial relations practice: Practice and the law in the employment relationship*. 3. ed. London, Kogan Page, 1992, 322–340.

- Feintuck, Mike: *'The public interest' in regulation*. Oxford, Oxford University Press, 2004.
- Ferenczi Imre: *Munkásaink szakszervezeti joga és mozgalma történeti kialakulásában*. Budapest, Pesti Könyvnyomda-részvénytársaság, 1906
- Ficzere Lajos – Forgács Imre: *Közigazgatási jog. Különös rész. 4.*, átdolg. kiad. Budapest, Osiris, 2006
- Fitzpatrick, Deirdre: Transnational collective action: The FOC campaign cases study. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen–Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13) 85–94.
- Fleck Zoltán: *Szociológia jogászoknak*. Budapest, Napvilág Kiadó, 2004
- Fodor László: *A kommunikáció alapjai*. Budapest, Perfekt, 2003
- Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány*. Budapest, Kende Ügyvédi Iroda, 2008
- Foegen, Joseph H: A qualified right to strike in the public interest. *Labor Law Journal* 1967/2, 90–102.
- Fredman, Sandra – Morris, Gillian S.: *The state as employer: Labour law in the public services*. London [etc.], Mansell, 1989
- Fuglinszky Ádám – Menyhárd Attila: Felelősség „közvetett” károkozásért. *Magyar Jog*, 2003/5, 283–286.
- Fuglinszky Ádám: Az európai kártérítési jog egyes jogfilozófiai és jogpolitikai alapkérdései. In: Paksy Máté (szerk.): *Európai jog és jogfilozófia: Konferenciatanulmányok az európai integráció ötvenedik évfordulójának ünnepére*. Budapest, Szt. István Társulat, 2008, 201–241.
- Fuglinszky Ádám: Felróható károsult közrehatás és kárenyhítési kötelezettség a magyar polgári jogban. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2008/4, 3–23.
- Gadanecz Béla – Gadanez Éva: *A vasutasok szakszervezeti mozgalmának története*. Budapest, Vasutasok szakszervezete, 1997
- Gál Csilla et al.: *Oktatási ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Ergofit Kft, 2008
- Gall, Gregor – Hebdon, Robert: Conflict at work. In: Paul Blyton et al. (eds.): *The handbook of employment relations*. London, Sage. 2008, 589–605.
- Geary, Dick: *European labour protest. 1948–1939*. London, Croom Helm, 1981

- Gernigon, Benard – Odero, Alberto – Guido, Horacio: Freedom of association. In: *Fundamental rights at work and international labour standards*. Geneva, ILO, 2003, 5–20.
- Gernigon, Bernard – Odero, Alberto – Guido, Horacio: *ILO principles concerning the right to strike*. Geneva, International Labour Office, 2000
- Giddens, Anthony: *Szociológia*. 2. kiad. Budapest, Osiris, 2008
- Giubboni, Stefano: Social Rights and market freedom in the European constitution a re-appraisal. *European Labour Law Journal* 2010/2, 161–184. 175.
- Giubboni, Stefano: *Social rights and market freedom in the European constitution. A labour law perspective*. Cambridge [etc.], Cambridge University Press, 2006
- Giugni, Gino: *Diritto sindacale*. Bari, Cacucci, 2006
- Goetschy, Janine – Jobert Anette: Employment relations in France: In: Greg J. Bamber (ed.): *International and comparative employment relations: globalisation and the developed market*. 4. ed. London [et al], Sage, 2004, 176–210.
- Gold, Roger – Weiss, Manfred: *Employment and industrial relations in Europe. Vol. 1*. The Hague [et al], Kluwer Law International, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999
- Grád András: Kézikönyv a strasbourgi emberi jogi ítélekezésről. 2. átdolg., bőv. kiad. Budapest, HVG-ORAC, 2000
- Gravel, Eric – Duplessis, Isabelle – Gernigon, Bernard: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years*. Geneva, ILO, 2001
- Grima, François –Trépo, Georges: Knowledge, action and public concern: the logic underlying mediators' actions in French labour conflicts. *The International Journal of Human Resource Management*, 2009/5, 1172–1190.
- Gross, James A. (ed.): *Human rights in labor and employment relations: international and domestic perspectives*. Champaign, Ill., Labor and Employment Relations Association. 2009
- Gulyás Kálmán: Közvetítés a munka világában. In: Eörsi Mátyás – Ábrahám Zita (szerk.): *Pereskedni rossz!* Minerva, Budapest, 2005, 104–117.
- Gyulavári Tamás – Krémer Balázs: Európai szociális modell? *Esély*, 2004/3, 3–25.
- Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000
- Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziójának története. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000, 17–44.

- Hajdú József – Rúzs Molnár Krisztina: Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra. In: Ploetz, Manfred – Tóth Hilda: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 337–370.
- Hajdú József: *A japán munkaügyi kapcsolatok alapvető sajátosságai a kezdetektől 1995-ig*. Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2006, 198–207.
- Hajdú József: *Alternative dispute resolution systems in the sphere of labour law in some EU countries and in Hungary*. Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, 2001
- Halmai Gábor: A gyülekezés és az egyesülés szabadsága. In: Halmai Gábor – Tóth Gábor: *Emberi jogok*. Budapest, Osiris, 2003, 489–675.
- Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010
- Halmos Csaba: A Sztrájk törvény társadalmi vitája. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 37–45.
- Halmos Csaba: *Rendszerváltás a munkaügyben*. Pécs, JPTE, 1999
- Handó Tünde: A sztrájkjal kapcsolatos bírósági döntések. *PMJK* 2008/2, 129–136.
- Handó Tünde: Sztrájkjog és szabályozás. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 199–204.
- Hardy, Stephen: *Labour law in Great Britain*. 3rd, revised edition. Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2007
- Harman, Justin: Opening address. Introduction to fundamental social rights in Europe. In: Costello, Cathryn (ed.): *Fundamental social rights*. Dublin, Irish Centre for European Law, 2000. 1–9.
- Harris, David J. – O'Boyle, Michael – Warbrick, Colin: *Law of the European Convention on Human Rights*. London [etc.], Butterworths, 1995
- Harris, David J.: Lessons from the reporting system of the European Social Charter. In: Philip, Philip (ed.): *The future of UN human rights treaty monitoring*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000, 347–360.
- Harris, Jerry – Munro, Robin – Zhang, Michael: Defending workers' rights in China. An interview with China Labour Bulletin. *Race & Class* 2007/1, 83–93.
- Háttéranyag a Munka Törvénykönyve módosításához és a sztrájkról szóló törvény előkészítéséhez. 1989
- Hay, Colin: Understanding regime change in British industrial relations. *Labour History*, 2006/2, 227–235.

- Hendrickx, Frank: Fundamental social rights in pre-constitutional and post-constitutional terms. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006/3, 407–433.
- Hendrickx, Frank: Labour dispute resolution and settlement in EU perspective. In: Brenninkmeijer, Alex F. M. et al. (eds): *Effective resolution of collective labour disputes* Groningen, Europe Law Publishing, 2006, 33–54. = Hendricks, F. 2006a)
- Hendrickx, Frank: The future of collective labour law in Europe. *European Law Journal* 2010/1, 59–79.
- Hendrickx, Frank: Trade unions rights in free market area: The EU experience in Laval and Viking. In: Blanpain, Roger et al. (eds): *The modernization of labour law and industrial relations in a comparative perspective*. Austin [etc.], Wolters Kluwer Law & Business, 2009, 53–75.
- Hepple, Bob: Strikes and lock-outs in the United Kingdom. In: Ben-Israel, Ruth (ed): *Strikes and lock-outs in industrialised market economies*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 1994, (Bulletin of Comparative Labour Relations 29) 181–198.
- Herczog László: Érdekvizonyok, érdekegyeztetés, sztrájk. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 169–174.
- Herczog László: A sztrájkot megelőző eljárások. *PMJK* 2009/1, 107–109.
- Herencsár Lajos – Schottner Krisztina – Vasali Zoltán: *Bevezetés a nemzetközi intézmények és szervezetek világába*. Budapest, L'Harmattan, 2006
- Hervey, Tamara K. *Economic and social rights under the EU Charter of Fundamental Rights: a legal perspective*. Oxford, Portland, Or., Hart Publ., 2003.
- Héthy Lajos: A háromoldalú érdekegyeztetés és a (lehetséges) szociális paktum. *Közgazdasági Szemle* 1994/9, 766–783.
- Heusel, Wolfgang: *Grundrechtecharta und Verfassungsentwicklung in der EU*. Trier, Europäische Rechtsakademie, 2002. (Schriftenreihe der Europäischen Rechtsakademie Trier 35)
- Hoffman István: *Önkormányzati közszolgáltatások szervezése és igazgatása*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó Kft., 2009
- Holló András – Balogh Zsolt: *Az értelmezett Alkotmány*. Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2005
- Holton, Robert: The crowd in history: Some problems of theory and method. *Social History*, (vol. 3) 1978/2, 219–233.

- Honeyball, Simon: Employees' collective rights in the public sector. United Kingdom Report. In: Tiziano Treu (ed.): *Employees' collective rights in the public sector. XIVth International Congress of Comparative Law, Athens, August 1994: general and national reports*. The Hague – Boston, Kluwer Law International, 1997, 227–238.
- Horváth Zoltán – Ódor Bálint: *Az Unió Lizabon után*. Budapest, HVG Orac, 2010
- Hős Niklett: Közösségi jog – tagállami munkajog. *Európai Jog* 2008/1, 21–35.
- Hős Nikolett: A svéd munkaügyi bíróság Laval ügyben hozott döntése a szakszervezetek kártérítési felelősségével kapcsolatban. *PMJK* 2010/1, 94–104.
- IDS Employment Law Brief Team (ed): *Industrial Action*. London, Incomes Data Services, 2010
- II. János Pál. *Laborem exercens*. 1981
- Imbert, Pierre-Henri: Opening speech. In: *Freedom of association: Seminar organised by the Secretariat General of the Council of Europe in co-operation with the Ministry of Justice of Iceland Reykjavik (Iceland), 26–28 August 1993*. Dordrecht [etc.], Nijhoff, 1994, (Yearbook of the European convention on human rights 34A) 9–13.
- Jacobi Andor: A vis-major fogalma és a háború. In: *Jogi dolgozatok: A Jogtudományi Közlöny ötven éves fennállásának emlékére: 1865–1915*. Budapest, Franklin-Társulat, 1916, 355–367.
- Jacobs, Antoine T. J. M.: The law of strikes and lockouts. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economics*. 9. rev.ed. Deventer, Kluwer, 2008, 633–687.
- Jacobs, Antoine T. J. M: Colective labour relations. In: Hepple, Bob – Bruno Veneziani (eds.): *The transformation of labour law in Europe. A comparative study of 15 countries ; 1945 – 2004*. Oxford [etc.], Hart, 2009
- Janis, Mark W. – Kay, Richard S. – Bradley, Anthony W.: *European human rights law: Text and materials*. 3. ed. Oxford, Oxford Univ. Press, 2008
- Jaspers, Teun: The right to collective action in European law. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross border bollective bctions in Europe: A legal challenge. A study of the segal spects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen, Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13.) 23–74.
- Joerges, Christian: *Democracy and European Integration: A legacy of tensions, a re-conceptualisation and recent true conflicts*. Firenze, European University Institute, 2007, (EUI working papers; Law 2007/25)

- John Bell – Sophie Boyron – Simon Whittaker: *Principles of French law*. Oxford, Oxford Univ. Press, 1998
- Johnton, Paul: Outflanking power reframing unionism: The basic strike of 1999–2001. *Labor Studies Journal* 2004/4, 1–24.
- Jones, Nicholas: *Strikes and the media: communication and conflict*. Oxford, Blackwell, 1986
- Joseph, Sarah – Schultz, Jenny – Castan, Melissa: *The international covenant on civil and political rights. Cases, materials, and commentary*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2000.
- Juhász Gábor: A kollektív munkajog intézményeinek alkotmányos védelme. In: Jakab András (szerk.): *Az alkotmány kommentárja*. Budapest, Századvég Kiadó, 2009, 2563–2569.
- Juhász Zoltán: A sztrájkjog jogkövetkezései. In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 119–130.
- Jutasi György: A törvényhozás 1989-ben. In: Kurtán Sándor – Vass László (szerk.): *Magyarország politikai évkönyve*. Budapest, Aula, 1990, 364–377.
- Kahn–Freund, Otto: *Labour and the law*. London, Stevens, 1983
- Kahn–Freund, Otto: On uses and misuses of comparative law. *The Modern Law Review* 1974/37, 1–27.
- Kajtár Edit: A sztrájkjog gyakorlása a Legfelsőbb Bíróság esetjogának tükrében. *Jura* 2009/1, 47–53.
- Kajtár Edit: A sztrájkjog, mint versenyképességet befolyásoló tényező. In: Bankó Zoltán et al.: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. FSZH kutatás, Pécs–Budapest, 2010
- Kajtár Edit: Az ILO sztrájkgyakorlata. *PMJK* 2010/2, 49–80.
- Kajtár Edit: Az olasz és a magyar sztrájkszabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében. *PMJK* 2010/1, 33–57.
- Kaufmann, Christine: *Globalisation and labour rights. The conflict between core labour rights and international economic law*. Oxford [etc.], Hart, 2007
- Keller, Bendt: Employment relations in Germany. In: Greg J. Bamber (ed.): *International and comparative employment relations: globalisation and the developed market*. 4. ed. London [etc.], Sage, 2004, 211–254.
- Kende Tamás – Szűcs Tamás (szerk.). *Bevezetés az Európai Unió politikáiba*. Budapest, KJK–Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 2005

- Kenner, Jeff: *EU employment law. From Rome to Amsterdam and beyond*. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2003
- Kiikeri, Markku: *Comparative legal reasoning and European law*. Dordrecht; Boston, Kluwer Academic Publishers, 2001
- Kisgyörgy Sándor et al.: *Közúti közlekedési ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, 2006, = Kisgyörgy S. al. 2006a)
- Kisgyörgy Sándor et al.: *Vegyipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*. Budapest, Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, 2006, = Kisgyörgy S. al. 2006b)
- Kiss Ferenc: A sztrájkjog és gyakorlata. Részvétel, kezdeményezés, a károk megtérítése. *Cég és Jog*, 2003/9, 24–26.
- Kiss György – Kajtár Edit: Freedom of services, establishment and industrial conflicts. Country Report: Hungary. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (eds): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2009, (Bulletin of comparative labour relations 69) 83–101.
- Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001
- Kiss György: A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének alapjoga. *PMJK* 2008/2, 53–77.
- Kiss György: A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az Új Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny* 1994/1, 10–17.
- Kiss György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében. In: Rácz Réka – Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről: Ádám Lóránt emlékének*. Budapest, FMM, 2004, 31–48.
- Kiss György: *Alapjogok Hkollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Bt. 2010. = Kiss Gy. 2010a)
- Kiss György: Hogyan tovább? In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 157–166. = Kiss Gy. 2010b)
- Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005
- Komanovics Adrienn: A közösségi jog. In: Karoliny Eszter et al. (szerk.): *Az Európai Unió joga*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2009, 95–154.

- Komanovics Adrienne: Az uniós polgárok jogállása. In: Karoliny Eszter et alia (szerk.): *Az Európai Unió joga*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2009, 181–212. 185.
- Kornhauser, Arthur (ed.): *Industrial conflict*. New York, NY [etc.], McGraw–Hill, 1954
- Korpi, Walter: The great trough in unemployment: a long–term view of unemployment, inflation, strikes, and the profit/wage ratio. *Politics & Society* 2002/3, 365–426.
- Kovács Erika: A szakszervezetek kollektív szerződés-kötési képessége Németországban és Angliában. *Jogtudományi Közlöny* 2009/10, 405–419.
- Kovács Erika: The right to strike in the European Social Charter. *Comparative Labor Law & Policy Journal* (Vol. 26) 2005/4, 445–476.
- Kovács Géza: Sztrájk a mediátor szemével. *Munkaügyi Szemle* 2010/1, 52–55.
- Körösényi András – Tóth Csaba – Török Gábor: *A magyar politikai rendszer*. Budapest, Alexandra, 2003
- Krüger, Hans Christian: The European Union Charter of Fundamental Rights and the European Convention on Human Rights: An Overview. In: Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union Charter of Fundamental Rights*. Oxford [etc.], Hart, 2004. xvii–xxvii.
- Kulcsár Kálmán: *Jogszociológia*. Budapest, Kultúrtrade, 1997
- Kulisity Mária: *A sztrájk jogszerűségének megállapításával összefüggő bírósági gyakorlat PMJK* 2009/2, 73–89.
- Kulisity Mária: Az ILO állásfoglalásai a sztrájkokról. In: Háziné Varga Mária et al (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Budapest, Raabe, 2007. december
- Kurtán Sándor, Sándor Péter, Vass László (szerk.): *Magyarország politikai évkönyve*. Budapest, OMIKK, 1990
- Lábady Tamás: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. javított, bővített kiadás. Budapest–Pécs, Dialóg, 2000
- Láposy Attila – Zeller Judit: A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: Tézisek és dilemmák. *PMJK* 2009/1, 99–106.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: A sztrájkjog. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla (ed.): *A magyar munkajog I*. Budapest, Vince Kiadó, 1997, 191–197.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról. In: Tóth Károly (szerk.) *Munkajog, munkaügyi kapcsolatok a harmadik évezredben. Tanulmányok Nagy László 90. éves születésnapjára*. Szeged, SZTE Állam- és Jogtudományi Kar, 2004, (Acta Jur. et. Pol. Tom LXIV. Fasc. 1–28.) 273–290.
- Lenkovics Barnabás: *Polgári jogi alapok*. 3., javított kiadás, Budapest, Rejtjel Kiadó, 2008.

- Lewin, David: Resolving conflict. In: Blyton, Paul et al. (eds): *The Sage handbook of industrial relations*. Los Angeles, Calif. [etc.], Sage, 2008, 447–467.
- Lewis – Anthony, Sian: Case law of Article 11 of The European Convention on Human Rights. In: *Freedom of association: Seminar organised by the Secretariat General of the Council of Europe in co-operation with the Ministry of Justice of Iceland Reykjavik (Iceland), 26 –28 August 1993*. Dordrecht [etc.], Nijhoff, 1994, (Yearbook of the European Convention on Human Rights 34 A) 28–45.
- Lewis, Roy – Simpson, Bob: *Striking a balance? employment law after the 1980 Act*. Oxford, Robertson, 1981
- Lindell, Bengt: Mediation in Sweden. *ADR Bulletin* 2004/5, 85–91.
- Lippiatt, Terry: The UK perspective on the provision of alternative dispute resolution processes. In: Brenninkmeijer, A. F. M. et al. (eds): *Effective resolution of collective labour disputes*. Groningen [etc.], Europa Law Publ., 2006, 95–104.
- Long, Antoine: The European Commission's position on the EU Charter of Fundamental Rights. In: Costello, Cathryn: *Fundamental social rights*. Dublin, Irish Centre for European Law, 2000, 109–116.
- Lorber, Pascale: Labour Law. In: Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union charter of fundamental rights*. Oxford ; Portland, Or., Hart Pub., 2004, 211–230.
- Lovász Gabriella: A munkaügyi mediáció eredményessége és fogadtatása a szociális partnerek szemszögéből. PhD értekezés [kézirat] 2009
- Lovász Gabriella: *Közvetítők. Kérdőívek és interjúk. Kutatás. 2004–2009*
- Lovász Gabriella: Mediátorok: szerintünk. Avagy milyen tényezők állnak az MKDSZ közvetítői tevékenysége fogadtatásának háttérében? *Munkaügyi Szemle* 2010/1, 56–64.
- Lowe, Alan Vaughan: *International Law*. Oxford, Oxford University Press, 2007, 190.
- Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig, 1840–1918*. Budapest, Akadémiai K., 1974
- Lőrincz György: Sztrájk törvény születik. (1988–1989) *PMJK* 2008/2, 137–148.
- Löschnigg, Günther: *Arbeitsrecht*. Wien, ÖGB Verlag, 2003
- Lövetei István: A közlekedési igazgatás. In: Ficzer Lajos – Forgács Imre (szerk): *Magyar közigazgatási jog. Különös rész európai uniós kitekintéssel*. Budapest, Osiris, 2005, 157–175.
- Luhmann, Niclas: *Essays on self-reference*. New York, Columbia Univ. Press, 1990

- Macklem, Patrick: The right to bargain collectively in international law. Workers' right, human right, international right? In: Alston, Philip (ed.): *Labour rights as human rights*. Oxford: Oxford University Press, 2005, 61–84.
- Maczonkai Mihály: *Jogszociológia*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2005
- Magyar Péter: *Az Európai Unió története*. Budapest, Útmutató K., 2000
- Mair, Andreas: *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag*. Wien, Springer, 2008, (Springer Rechtswissenschaft)
- Mansfield, Gavin (ed.): *Blackstone's employment law practice 2010*. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2010
- Marauhn, Thilo: Freedom of expression, freedom of assembly and association. In: Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht, 2007, 97–129.
- Marchington, Mick – Goodman, John – Berridge, John: Employment relations in Britain. In: Greg J. Bamber. (ed.): *International and comparative employment relations: globalisation and the developed market*. 4. ed. London [etc.], Sage, 2004, 36–66.
- Maria Paola Monaco– *Személyes interjú*, készítette: Kajtár Edit, 2009. június 16. Firenze
- Martin, Christopher R.: *The 1997 United Parcel Service strike: Framing the story for popular consumption*. *Journal of Communication Inquiry*, 2003/2, 190–210.
- Marton Géza: *A polgári jogi felelősség*. Budapest, TRIORG Kft, 1992
- Mathijsen, Petrus S. R. F.: *A guide to European Union law*. 9. ed. London, Sweet and Maxwell, 2007
- Mayer–Maly, Theo: Die Entwicklung des Arbeitskampfrechts in Deutschland und in den Westlichen Industriestaaten vom Ausgang des 19. Jahrhunderts Bis 1945. (Salzburg) *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, 1980, Beiheft 15. 11–27.
- McGoldrick, Dominic: The Charter and United Nations human rights treaties. In: Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union charter of fundamental rights*. Oxford – Portland, Or., Hart Pub., 2004, (Essays in European law) 83–122.
- McHenry, Robert (főszerk.): *Britannica Hungarica világenciklopédia*. XVII. kötet. Budapest, M. Világ, 2001
- Meehan, Michael: (Un)charted waters. The legal background to fundamental rights protection in the EU. In: Feus, Kim: *The EU Charter of Fundamental Rights*. London, Federal Trust for Education and Research, 2000, (Federal Trust series 1 : Constitution for Europe) 77–96.

- Mehrhoff, Friedrich: Streik, Streikrecht [szócikk] In: *Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte*. V. Bd. Berlin, E. Schmidt Verlag, 1994, 40–45.
- Miehsler, Herbert: The European Social Charter and the civil servant's right to strike: The German case. In: Miehsler, Herbert et al. (eds): *Jus humanitatis: Festschrift zum 90. Geburtstag von Alfred Verdross*. Berlin, Duncker und Humblot, 1980, 547–573.
- Mihály Ildikó: Vitarendezés, kulturált munkaügyi kapcsolatok, preventív mediáció. Beszélgetés Kovács Gézával a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat Igazgatójával. *Munkaügyi Szemle* 2008/3, 89–92.
- Monateri, Pier Giuseppe–Mury, Alberto–Chiaves, Andrea: *International encyclopedia of labor*. Vol. 3. *Contracts*. The Hague, Kluwer, 1999.
- Morley, Michael J. –Gunnigle, Patrick – Collings, David G. (eds): *Global industrial relations*. London, Routledge, 2006
- Morris, Gillian S. – Archer, Timothy J.: *Collective labour law*. Oxford – Portland Orego, Hart Publishing, 2000
- Morris, Gillian S.: *Strikes in essential services*. London [etc.], Verlag Mansell, 1986.
- Mowbray, Alastair: *Cases and materials on the European Convention on Human Rights*. 2. ed. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2007
- Müller, Gerhard: *Arbeitskampf und Recht. Grundsätze der Tarifvertragsautonomie*. Frankfurt am Main, Frankfurter Allgemeine – Wiesbaden, Gabler, 1987
- Nacsa Beáta: A közszféra munkaügyi kapcsolatait szabályozó ILO egyezmények és jogalkalmazási gyakorlatuk. In: Háziné Varga Mária et al (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Budapest, Raabe, 2007. december
- Nacsa Beáta: A magyar sztrájk szabályozás kritikus pontjai. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 59–72.
- Nacsa Beáta: Sztrájk. In: Büki Renáta et alia. *A munkajog nagy kézikönyve*. Budapest, Complex, 2008, 1445–1458.
- Nagy Lászlóné (összeáll.): *Bevezetés az egyetemes állam- és jogtörténet forrásaiba. I. füzet*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1972
- Nagy Tamás: Az 1904. évi nagy vasútsztrájk következményei. „Senki sincsen ki a gőzöst igazítsa.” *Indóház* 2009/2, 22–27.
- Neal, Alan C.: Industrial relations in Europe: assessing the regulatory challenge for labour law. In: Biagi, Marco (ed.): *Towards a European model of industrial relations?* The Hague, Kluwer, 2001, 109–126.

- Neil Millward – Mark Stevens: *British workplace industrial relations, 1980–1984*. Aldershot, Eng. – Brookfield, Vt., Gower, 1986
- Nelken, David: Comparativists and transferability. In: Legrand, Pierre – Munday, Roderick (eds): *Comparative legal studies: Traditions and transitions*. Cambridge University Press, Cambridge, 2003, 437–466.
- Nemeskéri Gyula: Gépipari ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése. Tanulmány. Budapest, Ergofit kft, 2006
- Németh Tibor: A participáció megjelenése és szabályozása. In: Berki Erzsébet (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. Budapest, Munkaügyi Kutatóintézet, 1993, 76 – 90.
- Nemzeti Jelentés. Harmadik jelentés az Európai Szociális Karta végrehajtásáról*. Magyar Köztársaság Kormánya, 2005
- Neumann László: Privatizáció – változó munkahelyi viszonyok. In: Berki Erzsébet (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. Budapest, Munkaügyi Kutatóintézet, 1993
- Noonan, Francis: The ACAS approach to employment dispute resolution. In: Liebmann, Marian: *Mediation in context*. London, J. Kingsley Publishers, 2000, 155–165.
- Norman, Peter: *The accidental constitution: the story of the European Convention*. Brussels, EuroComment, 2003.
- Novitz, Tonia – Skidmore, Paul: Fairness at work. A critical analysis of the Employment Relations Act 1999 and its treatment of „collective rights”. Oxford – Portland Oregon, Hart Publ., 2001.
- Novitz, Tonia: *Fairness at work. A critical analysis of the Employment Relations Act 1999 and its treatment of "collective rights"*. Oxford [etc.], Hart, 2001.
- Novitz, Tonia: *International and European protection of the right to strike*. Oxford, Oxford University Press, 2003.
- Novitz, Tonia: United Kingdom. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (ed.): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Austin, Tex., Wolters Kluwer, 2009, (Bulletin of Comparative Labour Relations 69) 177–185.
- Nyström, Birgitta: The internal market and the future of labour law in Europe: Insights from the nordic countries. *European Law Journal* 2010/1, 7–32.
- O’Malley, Tom: A look to the future. In: Heffernan, Liz (Hrsg.): *Human rights: A European perspective*. Dublin [etc.], Round Hall Pr. 1994, 20–30.

- Oates, Steven: International labour standards: the challenge of the 21st century. In: Blanpain, Roger (ed.): *The ILO and the social challenges of the 21st century: The Geneva lectures*. The Hague [etc.], Kluwer Law International, 2001, 93–103.
- Odudu, Okeoghene: Economic activity as a limit to community law. In: Barnard, Catherine – Odudu, Okeoghene (eds): *The outer limits of European Union law*. Oxford – Portland, Or., Hart Pub., 2009, 225–243.
- Orlandini, Giovanni – *Személyes interjú*, készítette: Kajtár Edit, 2009. június 17, Firenze. = Orlandini, G. 2009 a)
- Orlandini, Giovanni: Italian Labour Law Report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13) 149–178.
- Orlandini, Giovanni: *Right to strike, transnational collective action and European law: Time to move on?* (European legal integration: the new Italian scholarship Jean Monnet workingpaper 08/07) New York, NY School of Law, 2007
- Orlandini, Giovanni: *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione Europea. Uno studio di diritto comparato e comunitario*. Torino, Giappichelli, 2004
- Orlandini, Giovanni: Trade union rights and market freedoms: The European Court of Justice sets out the rules. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2007/4, 573–603.
- Orlandini, Giovanni: Viking and Laval: Impacts on the right to strike and collective autonomy in the Italian legal system. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (ed.): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Austin, Tex., Wolters Kluwer, 2009, (Bulletin of comparative labour relations 69) 103–115. = Orlandini, G. 2009 b)
- Ovey, Clare – White, Robin: *The European conventions on human rights*. 4th ed. Oxford, Oxford University Press, 2006
- Painter, Richard W. – Holmes, Ann, E. M.: *Cases & materials on employment law*. 7th ed. Oxford, Oxford University Press, 2008
- Pajcsicsné Csóré Erika–Varga Éva Csilla: A rendvédelmi dolgozók sztrájkhoz való joga. *PMJK* 2009/2, 91–98.
- Pál Lajos: Eljárási adalék a sztrájk jogszerűségének elbírálásával kapcsolatos problémához. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 131–135.

- Palli, Barbara: French labour law report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun–Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross–border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective.* Antwerpen – Oxford. Intersentia, 2007, (Social Europe 13.) 123–134.
- Pankert, Alfred: The settlement of labour disputes in 'essential services' in industrialised market economies. In: Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century: liber amicorum in honour of Roger Blanpain.* The Hague; Boston, Kluwer Law International, 1998, 537–551.
- Paris, Jean–Jacques: Conclusions. In: Moreau, Marie–Ange–Blas López, María Esther (eds). *Restructuring in the new EU member states: social dialogue, firms relocation and social treatment of restructuring.* Bruxelles, Lang, 2008, (Work & society 63). 221–227.
- Parlagi Mátyás: Klasszikus jogértelmezési módszerek a mai magyar jog alkalmazásában. In: Paksy Máté (szerk.): *Európai jog és jogfilozófia: Konferenciatanulmányok az európai integráció ötvenedik évfordulójának ünnepére.* Budapest, Szt. István Társulat, 2008
- Pécs Antal: *Alsó–Magyarország bányaművelésének története.* III. köt. Budapest, 1967
- Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union Charter of Fundamental Rights: Politics, law and policy.* Oxford [etc.], Hart, 2004
- Peers, Steve – Ward, Angela: Foreword. In: Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union Charter of Fundamental Rights: Politics, law and policy.* Oxford [etc.], Hart, 2004, (Essays in European law) IX–XXIV.
- Perrow, Charles: *Szervezetszociológia.* Budapest, Osiris, 1997
- Persiani, Mattia: *Diritto sindacale.* 7. edizione riveduta e aggiornata, Padova, CEDAM, 2000
- Petrétei József: *Az alkotmányos demokrácia alapintézményei.* Budapest – Pécs, Dialóg Campus, 2009
- Petrik Ferenc: *Kártérítési jog. Az élet, testi épség, egészség megsértésével szerződésen kívül okozott károk megtérítése.* Budapest, HVG–ORAC, 2002
- Picker, Eduard: Die Regelung der "Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" - Vertragsprinzip oder Kampfprinzip? Köln, 1988
- Picker, Eduard: Der Arbeitskampf in der Rechts- und Wirtschaftsordnung. Zu einer Dogmatik des Arbeitskampfes. *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2010/3, 499–631.
- Pitt, Gwyneth: *Employment law.* 7. ed. London, Sweet & Maxwell [etc.], 2009
- Pokol Béla: *Jogelmélet.* Budapest, Századvég Kiadó, 2005
- Pomogyi László (szerk.): *Jogi lexikon.* Budapest, Unió, 1992

- Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. 2. bőv. kiad. Budapest, KJK–Kerszöv, 2001
- Pugh, Martin: The general strike. *History Today* 2006/5, 40–47.
- Rácz Zoltán: A munkaügyi viták megoldásának rendszerei, különös tekintettel az érdekvitákra. PhD értekezés, 2002, [Kézirat].
- Radnay József: A magyar sztrájk-törvény. *Magyar Jog*, 1990/12, 993–1006.
- Radnay József: A sztrájk egyes kérdései a külföldi gyakorlatban In: *Gazdaság és Jog*, 2000/4, 17–19.
- Radnay József: A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. *Munkaügyi Szemle* 1990/5, 30–40.
- Radnay József: A sztrájk jogi szabályozása. *Gazdaság és Jog*, 2009/3, 16–18.
- Radnay József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 2004
- Radnay József: Sztrájk és szabályozás. In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 195–198.
- Raisfeld, Ruth D.: How mediation works: A guide to effective use of ADR. *Employee Relations Law Journal* 2007/2, 30–41.
- Reeves, T. Zane: Jogviták arbitrációja. Előnyök és hátrányok. In: Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999, 28–42.
- Reich, Norbert: How proportionate is the proportionality principle in the internal market case law of the ECJ [előadás elhangzott]: *The European Court of Justice and the autonomy of the member states*. Workshop, Firenze, EUI. 2009, április 20–21.
- Reid, Karen: *A practitioner's guide to the European Convention on Human Rights*. London, Sweet & Maxwell, 2008
- Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Third item on the agenda: Information and reports on the application of conventions and recommendations. Report III (Part 1A.)* Geneva, 2010, ILO (International Labour Conference, 99th Session, 2010)
- Reynolds, Carl: Workplace mediation In: Liebmann, Marian (ed.): *Mediation in context*. London, J. Kingsley Publishers, 2000, 166–176.
- Rézler Gyula – Korcsmáros Iván: Munkaügyi viták rendezése Magyarországon. In: Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999, 53–63.
- Rézler Gyula: A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje. In: Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999, 10–27.

- Rodgers, Eamonn: Industrial relations. In: Rodgers, Eamonn (ed.): *Encyclopedia of contemporary Spanish culture*. London – New York, Routledge, 1999, 266–267.
- Rojot, Jacques – Le Flanchec, Alice – Landrieux-Kartochian, Sophi: Mediation within the French industrial Relations Context: The SFR Cegetel Case. *Negotiation Journal* 2005/21, 443–467.
- Rojot, Jacques: General introduction. In: Blanpain, Roger (ed.): *Employee rights and industrial justice*. Denventer-Boston, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994
- Rojot, Jacques: The right to bargain collectively: an international perspective on its extend and relevance. *The international Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004/4, (20) 513–532.
- Román László: *A munkajog alapintézményei I.* Pécs, JPTE ÁJK, 1994
- Román László: *A munkajog alapintézményei. III.* Pécs, JPTE ÁJK, 1997
- Rubin, Neville: Code of international labour law: law, practice and jurisprudence. Vol I. *Essentials of international labour law*. Cambridge, Cambridge University Press. 2005
- Rúzs Molnár Krisztina: *Mediáció a munkajogban*. Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2007
- Ryan, Bernard: The Charter and Collective Labour Law. In: Hervey, Tamara K.: *Economic and social rights under the EU Charter of Fundamental Rights: a legal perspective*. Oxford [etc.] Hart Publ. 2003, 68–90.
- Sacco, Rodolfo: Legal formants: A dynamic approach to comparative law. *American Journal of Comparative Law* 1991/39, 4–5.
- Samuel, Lenia: *Alapvető szociális jogok. Az Európai Szociális Karta esetjoga*. 1. Európa Tanács, Strasbourg, 1997
- Sári, János: *Alkotmánytan*. Budapest, Osiris, 2003
- Sárközy Tamás: A jogi felelősség a gazdaságban. *Ügyvédek Lapja* 2008/4, 6–12.
- Sárközy Tamás: *A társasági törvény magyarázata*. Budapest, KJK, 1993
- Schlachter, Monika: Posting of workers in the EU. *PMJK* 2010/1, 87–94.
- Schregle, Johannes: A sztrájkhoz való jog és szabályozása. In: Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 19–30.
- Sciarra, Silvana: How 'global' is labour law? The perspective of social rights in the European Union. In: Wilthagen, Ton (ed.): *Advancing theory in labour law and industrial relations in a global context*. Amsterdam, North Holland, 1998, 99–116.
- Sciarra, Silvana: National and European public policy: The goals of labour law. In: Davidov, Guy (ed.): *Boundaries and frontiers of labour law: goals and means in the regulation of work*. Oxford [etc.], Hart, 2006, 245–270.

- Sciarra, Silvana: *Trusting judges to deliver changes: Italy, the EU and labour law*. (Jean Monnet working paper 2008/1). New York NY, NY School of Law, 2008
- Segrestin, Denis: Recent changes in France. In: Baglioni, G. – Crouch, C. (eds): *European industrial relations: The challenge of flexibility*. London, Sage, 1990, 97–126.
- Serák István: Gondolatok a sztrájkjog és a tulajdonhoz való jog alkotmányos összefüggéseiről a 2008-as vasúti sztrájk apropóján. *Közjogi Szemle*, 2009/4, 26–32.
- Servais, Jean–Michel: *International labour law*. Austin [etc.], Kluwer Law International, 2009, 317–318.
- Shaw, Malcolm: *Nemzetközi jog*. Budapest, Complex, 2008
- Shelton, Dinah: Remedies and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In: Peers, Steve – Ward, Angela (eds): *The European Union charter of fundamental rights*. Oxford – Portland, Or., Hart Pub., 2004, 349– 363.
- Simpson, Bob: *The right to strike and the law in Britain, with special reference to workers in essential services*. London, Centre for Economic Performance, 1993. (Centre for Economic Performance London: Discussion paper – Centre for Economic Performance 128)
- Singh, Nirvikar: The impact of international labour standards: A survey of economic theory. In: Basu, Kaushik et al. (eds): *International labor standards: history, theory, and policy options*. Malden, MA [u.a.], Blackwell, 2003. 107–181.
- Smith, Ian T. – Baker, Aaron: *Smith & Wood's employment law*. 10. ed. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2010
- Soósné Csikós Szilvia: A munkaharc helyi szintű szabályozása. *Munkaügyi Szemle* 2006/5. 49–51.
- Sólyom László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Budapest, Osiris, 2001.
- Sonnevend Pál: Alapjogvédelem és szubszidiaritás In: Frivaldszky János (szerk.): *Szubszidiaritás és szolidaritás az Európai Unióban: Szimpóziumi előadások és hozzászólások*. Budapest, OCIFE Magyarország – Faludi Ferenc Akadémia, 2006, 275–278.
- Soósné Csikós Szilvia: *Kollektív tárgyalások és megállapodások*. Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2006
- Staudohar, Paul, D.: Why no baseball work stoppage? *Journal of Sports Economics*, 2003/4, 326–366.
- Stokke, Torgeir Aarvaag – Seip, Åsmund Arup: Collective dispute resolution in the public sector: The nordic countries compared. *Journal of Industrial Relations* 2008/4, 560–577.

- Stokke, Torgeir Aarvaag – Thörnqvist, Christer: Strikes and collective bargaining in the nordic countries. *European Journal of Industrial Relations* 2001/7, 245–267.
- Streik, Streikrecht [szócikk] In: *Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte*. V. Bd. Berlin, E. Schmidt Verlag, 1994, 40–45.
- Strike [szócikk] In: *The Columbia encyclopedia*. 5. ed. New York, Columbia Univ. Press, 1993, 2635.
- Surányi Róbert: A brit szakszervezetek. *História*, 1988/5, 5–7.
- Swepton, Lee: International labour law. In: Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economics*. 9. rev ed. Deventer, Kluwer, 2007, 137–161.
- Świątkowski, Andrzej Marian: *Charter of social rights of the Council of Europe*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007
- Swiatkowski, Andrzej: Lockout as the old labour problem in new environment of post-socialist country. In: Chris Engels – Manfred Weiss (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century: liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague, Boston, Kluwer Law International, 1998, 431–437.
- Syrpis, Phil: *EU intervention in domestic labour law*. Oxford [etc.], Oxford University Press, 2006 (Oxford monographs on labour law).
- Szabó Imre et al. (szerk.): *Állam- és jogtudományi enciklopédia*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1980
- Szabó Máté: A társadalmi mozgalmak szerepe a demokratikus politikai rendszer intézményesedésének folyamatában Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 1994/3, 45–63.
- Szabó Máté: Vitaindító előadás. *PMJK* 2009/1, 95–97.
- Szalma József: *Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar magánjogban – különös tekintettel a magyar Ptk. újrakodifikálására*. Budapest – Miskolc, ELTE ÁJK – Bíbor Kiadó, 2008
- Szirtes Béla: A csertetői tragédia 70. évfordulóján a pécsi politikai bányász perekről. *Pécsi Szemle. Várostörténeti folyóirat*. 2007. nyár 56–79.
- Szladits K. *A magyar magánjog vázлата. I.* Pécs, Ponte Press, 1999, (reprint Grill. Budapest 1933)
- Szyszcak, Erika: *EC labour law*. Harlow, Longman–Pearson, 2000
- Tajgman, David – Curtis, Karen: *Freedom of association. A user's guide; standards, principles and procedures of the International Labour Organization*. Geneva, International Labour Office, 2000

- Tárkány–Szűcs Ernő: *Magyar jogi népszokások*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 2003
- Teague, Paul – Grahl, John: The European Community Social Charter and labour market regulation. *Journal of Public Policy*, (Vol. 11) 1991/2, 207–232.
- Thorpe, Keir: Rendering the strike innocuous: The British government's response to industrial disputes in essential industries, 1953–55. *Journal of Contemporary History*, 2000/4, 577–600.
- Threlfall, Monica: The social dimension of the European Union: Innovative methods for advancing integration. *Global Social Policy*, 2007/3, 271–293.
- Tóth András: A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója. PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. 1993. július
- Tóth Ferenc (szerk.): *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. Gödöllő, SZIE, 2008
- Tóth Ferenc: Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták az ezredvégzáró évtizedben *Munkaügyi Szemle* 2000/7–8, 48–53.
- Tóth Pál Péter (szerk.): *Döntőbíráskodás*. Budapest, Püski, 1999
- Török Gábor (szerk.): *A civilizatika dogmatikája*. Budapest, HVG–ORAC, 2009
- Török Gábor (szerk.): *A magánjog alapjai*. 2. hatályosított, bőv. kiadás, Budapest, HVG–ORAC, 2007
- Treu, Tiziano: Employees' collective rights in the public sector. In: Treu, Tiziano (ed.): *Employees' collective rights in the public sector. XIVth International Congress of Comparative Law, Athens, August 1994: general and national reports*. The Hague – Boston, Kluwer Law International, 1997, 3–24.
- Treu, Tiziano: *Labour Law in Italy*. 2nd rev. ed. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007
- Treu, Tiziano: The European social dimension: Problems and perspectives. In: Biagi, Marco (ed.): *Towards a European model of industrial relations?* The Hague [u.a.], Kluwer, 2001, 83–119.
- Tuchman, Gaye: Mítosz és tudatipar. In: Angelusz Róbert – Tardos Róbert – Terestyéni Tamás (szerk.): *Média, nyilvánosság, közvélemény*. Budapest, Gondolat Kiadó, 2007, 433–450.
- Vadász György: Érdekvizonyokés rendszerváltás. In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010, 183–185.
- Valdes Dal–Ré, Fernando: Spanish labour law report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private*

- international law perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13.) 193–202.
- Valticos, Nicolas – Potobsky, Geraldo, W.: *International labour law.*, Deventer, Boston, Kluwer 1995
- Van Hoek, Aukje: Private international law aspects of collective actions– comparative report. In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross Border Collective Actions in Europe: A legal Challenge. A Study of the Legal Aspects of Transnational Collective Actions from Labour Law and Private International Law Perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe; 13.) 425–468.
- Vaughan–Whitehead, Daniel: *EU enlargement versus social Europe? The uncertain future of the European social model*. Cheltenham, Edward Elgar, 2003
- Vaughan-Whitehead, Daniel: Restructuring in the enlarged EU. What effects on the evolving world of work? In: Moreau, Marie-Ange – Blas-López, María Esther (eds): *Restructuring in the new EU member states: social dialogue, firms relocation and social treatment of restructuring*. Bruxelles, Lang, 2008, (Work & society 63) 29–57.
- Vékás Lajos. *Parerga. Dolgozatok az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez*. Budapest, HVG–ORAC, 2008
- Venturini, Alessandra: *Strikes in Europe. An attempt at implementing the bargaining theory model and some empirical tests: France, Italy and the United Kingdom, 1950–1980*. Florence, European University Institute, 1982
- VI. Pál: *Octogesima Adveniens*. 1971
- Vincze Attila: Az alpszabadságok az alapjogok konfliktusa. *Európai Jog* 2008/1, 15–20.
- Walter, Christian: History and development of European fundamental rights and fundamental freedoms. In: Ehlers, Dirk (ed.): *European fundamental rights and freedoms*. Berlin, De Gruyter Recht. 2007, 1–24.
- Warneck, Wiebke: *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview*. Brussels, ETUI–REHS, 2007
- Warneck, Wiebke: Transnational collective action – already a reality? In: Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross–border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen – Oxford, Intersentia, 2007, (Social Europe 13) 75–84.
- Watson, Alan: *Legal Transplants: An approach to comparative law*. 2. ed. Athens, The University of Georgia Press, 1993

- Watson, Philippa: *EU social and employment law*. Oxford – New York, Oxford University Press, 2009
- Wedderburn of Charlton, Kenneth William: Collective bargaining or legal enactment: The 1999 act and union recognition. *Industrial Law Journal* 2000/1, 1–42.
- Wedderburn of Charlton, Kenneth William: *Employment rights in Britain and Europe. Selected papers in labour law*. London, Lawrence and Wishart, 1991
- Wedderburn of Charlton, Kenneth William: *The worker and the law*. 3. ed., compl. rev. Harmondsworth [etc.], Penguin Books, 1986
- Wedderburn of Charlton, Kenneth William: Trade union liability in strikes in Britain and France. In: Wedderburn of Charlton, Kenneth William: *Labour law and freedom. Further essays in labour law*. London, Lawrence & Wishart, 1995, 164–179.
- Weiler, Joseph: A constitution for Europe? Some hard choices. In: Weiler, Joseph – Begg, Iain – Peterson, John (eds): *Integration in an expanding European Union: reassessing the fundamentals*. Oxford, UK – Malden, Blackwell Publ., 2003, 17–33.
- Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene: *Labour law and industrial relations in Germany*. 4., rev. ed. Austin, Tex. [etc], Kluwer Law & Business, 2008
- Weiss, Manfred: Cumulative objectives of fundamental rights' protection in the European Union. In: Betten, Lammy – Mac Devitt, Delma: *The protection of fundamental social rights in the European Union*. The Hague, London, Boston, Kluwer Law International 1996, 33–37.
- Weiss, Manfred: Industrial relations and EU enlargement. In: Blanpain–Weiss (eds.): *Changing industrial relations & modernisation of labour law. Liber amicorum in honour of professor Marco Biagi*. The Hague, London, Kluwer Law International, 2003, 439–447.
- Weiss, Manfred: Perspectives for European labour law and industrial relations. In: Biagi, Marco (ed.): *Towards a European model of industrial relations?* Kluwer, 2001, 97–108.
- Weiss, Manfred: The politics of the EU Charter of Fundamental Rights. In: Hepple, Bob (ed.): *Social and labour rights in a global context: international and comparative perspectives*. Cambridge, Cambridge University Press, 2002, 73–94.
- Weiss, Marley: A szakszervezeti képviselet, a kollektív tárgyalás, a sztrájk, a bojkott, a szakszervezet más közgazdasági és jogi fegyverei, valamint a munkajogi viták feloldási rendszere az amerikai munkajogban. In: *Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Juridica et Politica* 12. Miskolc, 1996, 173–202.
- Welch, Roger: Into the twenty-first century: The continuing indispensability of collective bargaining as a regulator of the employment relation. In: Collins, Hugh – Davies, Paul –

- Rideout, Roger (eds): *Legal regulation of the employment relation*. London, Kluwer Law International, 2000, 615–634.
- Welz, Christian – Kauppinen, Timo: Industrial action and conflict resolution in the new member states. *European Journal of Industrial Relations* 2005/1, 91-105.
- Wheeler, Hoyt N.: The Labour Movement in the 21st Century. In: Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century. Liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague; Boston, Kluwer Law International, 1998, 221–235.
- Whelan, Anthony: Competences and the European Union Charter of Fundamental Rights. In: Costello, Cathryn: *Fundamental social rights*. Dublin, Irish Centre for European Law, 2000, 117–125.
- Wiebringhaus, Hans: Introduction. In: Jaspers, C. M – Betten, Lammy (eds): *25 Years European Social Chapter*. Deventer, Kluwer, 1988, 9–24.
- Wiktor Osiatynski: Introduction In: Udombana, Nsongurua – Beširević, Violeta (eds): *Re-thinking socio-economic rights in an insecure world*. Budapest, CEU Center for Human Rights, 2006, 11–19.
- Williams, Andrew: *EU human rights policies: a study in irony?* Oxford [etc.], Oxford University Press, 2005
- Williams, Steve Adam – Smith, Derek: *Contemporary employment relations: a critical introduction*. 2. ed. Oxford [etc.], Oxford Univ. Press, 2010
- Winkler, Günther: *The Council of Europe. Monitoring procedures and the constitutional autonomy of the member states*. Wien [etc.], Springer, 2006
- Wright, Martin: *Managing competitive crisis. Strategic choice and the reform of workrules*. Cambridge, Cambridge University Press, 2000
- XI. Piusz: *Quadragesimo anno*. 1931
- XIII. Leó: *Rerum Novarum*. 1891
- Yager, Daniel V.: *Loading the scales: is the balance between the right to strike and the right to operate in need of reform?* Washington, DC, Employment Policy Foundation, 1993
- Zemplényi Adrienne – Seres Péter: A közszolgáltatók és a közszolgáltatás megrendelőinek sztrájkokkal kapcsolatos tájékoztatási kötelezettsége. *PMJK* 2009/2, 99–106.
- Zemplényi Adrienne (szerk): *Sztrájkjogi projekt*. Budapest, OBH, 2010. (ÁJOB projektfüzetek 2010/4)

Zsolnay Tamás: *Fehér könyv. Európai közlekedéspolitikai 2010-ig: itt az idő dönteni.* Budapest, Közlekedési és Vízügyi Minisztérium – Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, 2001

Internetes források

A comparison of industrial conflict rules in 10 European countries. Sweden – the country with the broadest scope for industrial conflict. – Stockholm, Svenskt Näringsliv, 2005. http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/A_comparison_of_indust_550a.pdf

Berki Erzsébet et al.: *Kollektív jogok és érvényesülésük közszolgálatban. Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan. Zárótanulmány.* Budapest, 2007. http://www.liganet.hu/cikk/983/kollektiv_jogok.html

boeing–strike Los Angeles Times, June 11, 2010. <http://articles.latimes.com/2010/jun/11/business/la-fi-boeing-strike-20100611>

Buttigieg, Donna M. – Deery, Stephen J. – Iverson, Roderick D.: Union mobilization. A consideration of the factors affecting the willingness of union members to take industrial action. *BJIR: an international journal of employment relations* 2002. 248–267. <http://gso.gbv.de/DB=2.1/SET=1/TTL=1/MAT=/NOMAT=T/CLK?IKT=12&TRM=129077984>

Carinci, Franco: New Trends in Italian Labour Law. *Italian Labour Law. e-Journal.* 2003/3. <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/asp/frameDottrina.asp?nomefile=03-2003/art125.htm&filenote=03-2003/notart125.htm>

Carley, Mark – McKay, Sonia – Welz, Christian: *Industrial relations developments in Europe 2008.* Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009 <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0940.htm>

Carley, Mark: *Developments in industrial action 2003–2007.* <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0804039s/tn0804039s.pdf>

Coletto, Diego–Pedersini, Roberto: Dispute over local public transport agreement leads to 'wildcat' strike in Milan. *EIROonline*, 2003/12. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/12/feature/it0312204f.htm>

Commission of the European Communities: Green Paper on services of general interest. Brussels, 21.5.2003. COM(2003) 270 final. <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc05/EDOC10546.htm>

Commissione di Garanzia dell'Attuazione della Legge sullo Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali. TESTO COORDINATO DELLE LEGGI 12 GIUGNO 1990, N.146 E 11 APRILE 2000, N. 83. http://www.commissione-garanziasciopero.it/documenti/LEGGE_12_GIUGNO_1990.pdf

da Paz Campos Lima, Maria: 300,000 join CGTP demonstration against austerity package. *EIROonline* 2010/5, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/05/articles/pt1005019i.htm>

da Paz Campos Lima, Maria: CGTP and UGT announce joint strike against austerity measures. *EIROonline* 2010/10, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/10/articles/pt1010019i.htm>

Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone
http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/CB759340-5B22-4B7E-BD91-8DF6B52BE853/0/articolatoPDLsciopero_26febbraioDEF.pdf

EIRO: Austria: Industrial relations profile.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/austria.pdf> 6.

EIRO: France Industrial relations profile
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.pdf>

EIROOnline 2010/2, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/it1002029i.htm>

Eriksson, Kurt: *The Swedish rules on negotiation and mediation – a brief summary*. Medlingsinstitutet, 2010, http://www.medlingsinstitutet.se/pdfs/pdfs_2005/sw_rules.pdf

Fairness at Work [White Paper] <http://www.berr.gov.uk/files/file24436.pdf>

Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations. In: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A)* Geneva, ILO, 2010. (International Labour Conference, 99th Session, 2010)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_123424.pdf

Funken, Katja: Comparative Dispute Management: Court-connected Mediation in Japan and Germany. *German Law Journal* 2002/3, <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=130>

Hall, Mark: Unions and employers advocate competing strike law reforms. *EIROOnline* 2010/10 <http://eurofound.europa.eu/eiro/2010/10/articles/uk1010029i.htm>

Hart, Robert A.: *Workers made idle by company strikes and the "British disease"*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2009 (IZA discussion paper series No. 4248) [Elektronische Ressource] URN: urn:nbn:de:101:1-20090703105

Hiányos a magyar sztrájkjog. *Index Gazdaság* 2008. február 6. <http://index.hugazdasag/magyar/szttv080606>

<http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2004/10/az-uzemi-tanacs-mukodese>

<http://confinder.richmond.edu/>

http://hirszerzo.hu/belfold/137371_kiurult_a_bkvszakszervezetek_sztrajkalapja

http://index.hu/belfold/tegnapiujsag/2008/08/23/1988_sztrajk_a_mecseki_szenbanyakban/?rnd=87

<http://lesz.org.hu/2010/01/barmelyik-oraban-sztrajk-kezdodhet-a-malev-gh-nal/>

http://nefertiti.iwebland.com/texts/turin_strike_papyrus.htm

<http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDcontinent=4&Lang=EN>

<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1626&p=0>

<http://www.budaihirlap.hu/portal.php?ReszletesHir=1&HirID=54525&Tema=Belf%F6ld&Tar=h%EDr&Keresesben=1&Szoveg=posta&Altema>

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC2Admiss_en.pdf

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/DenmarkXVIII1_en.pdf

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

<http://www.commissionegaranziasciopero.it/>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/06/feature/se9906169f.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/fr1007021i.htm>

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s_10.htm

<http://www.eurofound.europa.eu/emire>

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/BALLOT-FR.htm>

<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=66935>

<http://www.itfglobal.org/transport-international/ti27-viking.cfm>

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/CB759340-5B22-4B7E-BD91-8DF6B52BE853/0/articolatoPDLsciopero_26febbraioDEF.pdf

http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf 11.

http://www.magyarhirlahu/belfold/dupla_fenek_sztrajkjog.htm

<http://www.munka.org/node/2093>

<http://www.muszakiforum.hu/cikk/70507/sztrajk-a-fogyasztovedok-a-bkv-berlet-meghosszabbitasat-kerik?area=525>

<http://www.net1news.org/partito-lo-sciopero-dei-lavoratori-asia-napoli-gi%C3%A0-nel-caos-rifiuti.html>

http://www.obh.hu/allam/aktualis/doc/rendvedelmi_dolgozok_sztrajkjogarol.doc

<http://www.scioperi.cgil.it/dbtesti/Deposito/corte%20cost.%2018-10-1996,%20n.%2>

http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00000/A_comparison_of_indust_550a.pdf

http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Dokumentumok&switch-content=mkdsz_doku_szerv_muk_elj_szabaly&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_MKDSZ_Hirek_rolunk_irtak&switch-content=tpk_mkdsz_rolunk_egy_konfliktus_tanulsagai&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

<http://www.trasporti.gov.it/page/NuovoSito/site.php?p=scioperi>.

<http://www.workinglives.org/research-themes/wlri-project-websites/cams/industrial-conflict-and-conciliation.cfm>

Illegal strikes not always cause for discriminal. EIRONLINE.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/06/feature/se9906069f.htm>

ITUC 2010, Belgium. <http://survey.ituc-csi.org/+Belgium+.html?lang=en>

ITUC 2010, Bulgaria. <http://survey.ituc-csi.org/+Bulgaria+.html?lang=en>

ITUC 2010, Europe. <http://survey.ituc-csi.org/-Europe-.html>

ITUC 2010, France. http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=111&lang=en

ITUC 2010, Latvia. http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=120&lang=en

ITUC 2010, Romania. http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=126

ITUC 2010, Romania. <http://survey.ituc-csi.org/+Romania+.html?lang=en>

ITUC 2010, Serbia. http://survey.ituc-csi.org/?page=legal&id_pays=128

ITUC 2010, Sweden. <http://survey.ituc-csi.org/+Sweden+.html?lang=en>

ITUC 2010, Turkey. <http://survey.ituc-csi.org/+Turkey+.html?lang=en>

Jefferys, Steve et alia: *A five country study of third party dispute resolution social dialogue and the changing role of conciliation, arbitration and mediation services in Europe (CAMS)*. 2010.
<http://www.workinglives.org/londonmet/fms/MRSite/Research/wlri/Comparative%20Report.pdf>

Kullander, Mats – Henriksson, Johannes: Trade unions ordered to pay damages in Laval case. *EIROOnline* 2010/1, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/se1001019i.htm> (Letöltve: 2010-11-19)

McDonald's workers in Italy go out on strike for the first time
<http://www.eurofound.eu/eiro/2000/11/inbrief/it0011166n.htm>

Mongourdin-Denoix, Sarah: Spain: a country profile. 2010, EIRO
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/08/en/1/EF1008EN.pdf>

Mrozowicki, Adam: Autumn's union protests put pressure on government and employers. *EITOnline* 2010/9, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/09/articles/pl1009019i.htm>

MTI: <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=80976>

MTI: 2010.07.09. <http://hir3.hu/index.php?hir=magazin&hirid=42652&kat=9>

Pernot, Jean-Marie: Workers resort to hard-hitting industrial protest action. *EIROOnline* 2009/11, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/fr0911049i.htm>

Purcell, John: Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. *EIRO* 2010, 11-12. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s_10.htm (Letöltve: 2010-11-18)

Reich, Norbert: Free movement v social rights in an enlarged union. The Laval and Viking cases before the European Court of Justice. *German Law Journal* 2007/ 9. Iss. 2. <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=891>

Resolution concerning statistics of strikes, lockouts other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. January 1993. 2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—integration/—stat/documents/normativeinstrument/wcms_087544.pdf

Right to collective bargaining. In: *European Social Charter* European Committee of Social Rights. Council of Europe, Conclusions XVIII-1 (Hungary) Article 6. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/HungaryXVIII1_en.pdf

Sandrine, Jean: Unions oppose government bill on pension reform. *EIROOnline* 2010/7, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/fr1007021i.htm>

Sanz de Miguel, Pablo: Trade unions strike over proposed pension reforms. *EIROOnline* 2010/2, <http://eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/es1002029i.htm>

- Strike in Canada? Symposium, hosted by Brian Langille on December 5th, 2009. http://www.law.utoronto.ca/documents/conferences2/StrikeSymposium09_Servais.pdf
- Sütőipari szakágazati kollektív szerződés. Budapest, 2009. december 7. http://www.szmm.gov.hu/mkir/doksik/kiterjesztett_ksz/sutoipar/2009/sszksz_2009_egys.pdf
- Sztrájk a munkahelyen II. In. *A Munkaadó lapja*. 2003/6 (Praktikum) <http://a-munkaadolapja.cegnet.hu/2003/6/sztrajk-a-munkahelyen-ii>
- Tajani, Christina: General strike over need for social provision and tax reform. *EIRO* 2010 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/it1002029i.htm>
- Tomev, Lyuben: CITUB calls national protest against changes in conditions for retirement *EIRO* 2010/9, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/09/articles/bg1009011i.htm>
- Transport workers hold new form of solidarity strike* <http://www.eurofound.eu/eiro/2000/11/inbrief/it0011167n.htm>
- Ungi Noémi: *Kohászati ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése – tanulmány*. Budapest, Ergofit Kft, 2006, http://www.szmm.gov.hu/mkir/doksik/ksz/elemzes/kohaszat_ksz_elemzes.pdf
- Van den Broek, Marie: Interventions of justice in labour disputes: Techspace Aero case. *EIRO* 2010/6, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/06/articles/be1006061i.htm>
- Világgazdaság Online 2010. 10. 19. <http://www.vg.hu/gazdasag/gazdasagpolitika/benzinhiany-es-osszecsapasok-a-nyugdijreform-elleni-tiltakozonapon-330876>
- Welz, Christian – Eisner, Mike: *Collective dispute resolution in an enlarged European Union*. EIRO 2006. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/42/en/3/ef0642en.pdf>

Summary

HUNGARIAN STRIKE LAW IN THE LIGHT OF INTERNATIONAL AND EUROPEAN REGULATIONS

Strike is a peculiar, contradictory element of Labour Law. Collective refusal to work is present throughout history; it is the price paid for higher wages and better working conditions and – ultimately – for democracy; the famous sentence “*bargaining without the right to strike amounts to collective begging*” speaks for itself. As a fundamental right, strike enjoys the protection of international, regional and national law sources. However, there are less positive sides to this phenomenon. Along with other forms of industrial action, strike is harmful not only for the employer but also for third parties (business partners, clients, consumers, everyday citizens). It makes industrial relations instable and causes disruption in the course of the economy. Figures depicting the number of working days lost due to strike action speak for themselves. Consequently, laws regulating the right to strike always have to bear in mind both points of view, aiming at a construction that is both economically feasible and that at the same time ensures protection of lawful strikes to the highest possible extent.

The purpose of this Thesis is to provide a critical analysis of the most crucial aspects of the right to strike and to investigate whether the Hungarian law and practice are sufficient. Firstly, we analyse four different levels of regulation: international, European (i.e. Council of Europe), European Union and national. Secondly, we examine the legal sources and the case law of the international and European Human Rights courts and expert commissions. Thirdly, we consider the EU’s configuration of the right to strike. Fourthly, we lay great emphasis on the viewpoint of the Hungarian judiciary expressed by the decisions of the Constitutional Court, the Supreme Court as well as lower courts. Finally, we also explore self regulation in forms of collective agreements.

The comparative method is applied with a view of finding suitable legal transplants (new concepts, solutions and techniques) to invigorate the current Hungarian system. This cannot be done without paying proper attention to the fact that legal norms are strongly intertwined with the historical, political, ideological and economic environment of a given country. This Thesis applies an interdisciplinary viewpoint: although the law tries to set certain boundaries, strike is not merely a question of law but also a social phenomenon; for

this reason, we need to apply the conclusions and tools of sociology. We take support in the comparison of statistical data (in time and space). This Thesis lays out the main orientations of national and foreign literature regarding the subject and attempts to form its own opinion. We build on the knowledge of practicing experts attempting to go beyond the essential dogmatic basis (i.e. the work of theoreticians). Regarding legal sources, the analysis of *travaux préparatoires* and the knowledge of “insider” professionals (i.e. lawyers working at the ILO, Council of Europe or ECJ) provides a more complete understanding.

The *first chapter* establishes fundamental concepts such as: labour conflicts, typologies of industrial disputes, ADR, possible definitions and basic characteristics of strikes. Guided by the words of Lord Wedderburn’ “...*the first step towards understanding a system of labour law is to grasp its social history, above all the history of its labour movement*”, we follow the main stages of the evolution of the right to strike and attempt to draw lessons from the past. After presenting the right to strike as a human right, we map the basis of this right as well as the levels of regulation.

The *second chapter* deals with the international level. Surprisingly there is no ILO convention dealing explicitly with the right to strike. Conventions No. 87 and 98 and the associated supervisory procedures are some of the most respected international standard-setting instruments. The findings of the Committee on the Freedom of Association as well as the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations are invaluable.

The third chapter follows the structure and themes of the previous one and explores the protection provided by the Council of Europe. Due to the cooperation with the ILO, similar but not identical patterns can be observed. This chapter explores the specific elements of the case law of the Committee of Social Rights and examines the activity of the European Court of Human Rights. Compared to the reserved nature of earlier cases (such as *Schmidt and Dahlstöm v. Sweden*) new decisions (*Demir and Baykara*, *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, etc.) signal encouraging changes.

The *fourth chapter* examines the European Union’s regulations on strike. The conflict between the right to take industrial action and the four freedoms came increasingly to the forefront. The famous decisions of the ECJ (e.g. *Laval*, *Viking*) represent a view that is distinctively different from that of the ILO and the Council of Europe. The ECJ is certainly not designed as a Human Rights Court and the competences provided by the Treaty set the limits for its activist behaviour. However, one should keep in mind that restricting strike also means restricting collective bargaining. This cannot be done without affecting the European

Social Model, which attempts to combine economic and social values, including but not limited to free collective bargaining and solidarity.

The *fifth chapter* focuses on the Hungarian strike law. The right to strike is a fundamental right protected by the Constitution and by a separate act, Act VII of 1989 on Strike. We ask the following questions considering the examined topics: is the regulation in line with international and regional requirements? Is it effective? Is there a possibility to use legal transplants from abroad? This part searches for methods that have proven to be valuable in other countries (predominantly Germany, Italy, UK and France but also other states such as Sweden, Spain, Bulgaria, etc.).

Chapters 2, 3 and 4 follow a syllabus: the content, conditions, limits and consequences of the right to strike are studied at different levels (international, regional, national). The right to strike can be confined in terms of its objective (restriction to economic and social issues, exclusion of purely political strikes and use of the peace clause), timing (prior notice requirement and cooling off periods) and participants (ballot). The right to strike of certain groups of employees (e.g. policemen) can be limited. There are also conditions that justify restriction or prohibition such as an acute national emergency, public service, essential services. We examine situations in which minimum services may be imposed. The employer may protect his interest by redirecting the non-striking workforce but not by hiring temporary agency workers. The strikers can be aided by strike funds and supported by sympathy strikes. We examine the issue of criminal and civil law sanctions as well as the intervention of police. Despite the fact that, according to the suspension theory, the employment relationships of the strikers are not terminated, there are negative consequences - especially in terms of wages; we address carefully the remuneration of strikers performing minimum service and the remuneration of non strikers who are willing but unable to work. The collision of the right to strike with other fundamental rights (such as, for instance, the right to life, education or property) is one of the fundamental issues that need to be regulated. The use of alternative dispute resolution methods is considered as well.

Only transparent, predictable and consistent regulations may comply with the rule of law. The regulation of the right to strike and – more broadly – the regulations regarding prevention and collective labour conflict resolution may only be successful if they are based on a close cooperation of governments, social partners and civil society. Rules imposed on the parties (especially on the workers) are not feasible in the long run. Self-regulation in forms of collective agreement or a separate document is to be encouraged.

The *final chapter*, entitled summary, enunciates the conclusions, provides a map of the problematic areas and offers possible solutions. The Hungarian strike act was amended a few months ago yet various areas are still unregulated (strike breaking, strike petrol, liability issues, prior notification of the public and the employers, consumer protection, data protection etc.). We believe that certain aspects of the national regulation (regulation on minimum service, peace clause, complete prohibition of strike in relation to certain employees) violate the rules set up by the ILO and the Council of Europe.

The right to strike went through enormous changes. For a long time, it was prohibited and prosecuted, later it became tolerated, finally it was acknowledged and protected. However, it would be a mistake to assume that the right to strike has arrived to a safe harbour. On the contrary, it seems that this essential tool of workers and of their organisations is under pressure.

It is of utmost importance that effective guarantees exist for the promotion of the right to strike, while eliminating abuses. It is essential to draw a coherent and clear concept of the right to strike. In reality, the extent of the protection is different on international, regional, European and national levels. Numerous factors, such as differences in cultural, economic, social and political circumstances, as well as in aims and composition, led to various models. The relationship between Genf, Strasbourg, Luxembourg and Budapest is not clear; therefore the legislator/trade unions/employees/employers face difficulties when attempting to predict the lawfulness of a given protest. Through its case law, Genf and Strasbourg provide a rather detailed set of guidelines; although there are minor differences, the visions of the two institutions are similar. Luxembourg, on the other hand, transmits a different message. The right to strike, though acknowledged as fundamental right, is treated inferior to the four freedoms. From cases, such as *BALPA*, it is fearful that no matter how broadly the right to strike is interpreted by the Council of Europe or (even more broadly) by the ILO, the enforcement methods attached to international and regional norms might not provide sufficient protection.

Let us conclude with the following note: even if industrial peace is the ideal state, different interests between employees and employers will always lead to clashes. Conflicts as such form a natural part of industrial relations; it is uncontrolled conflict that turns to be harmful, ruins solidarity in the society and jeopardise the rule of law. The question we have to ask ourselves is by no means how to curtail the right to strike but how to keep it within lawful boundaries.