
VII. FEJEZET

A jogellenes sztrájk és jogkövetkezményei, a munkáltatót érintő korlátozások

KOVÁCS BÁLINT

1. A sztrájk jogellenességének alkotmányos eredete

A sztrájk szabályozása az idők során országonként eltérően fejlődött, amíg alapjogként elhelyezkedett, így pedig sajátosan alakult a jogellenes sztrájk fogalma is. Egyes államok alkotmányos szabályozásában korlátozásokkal együtt szerepel a sztrájk, mint alapjog, míg más államokban alkotmányos szinten meg sem jelenik, habár alapjogi léte mára már vitathatatlan. A jogellenes sztrájk fogalma az összehasonlító jogban is a sztrájk gyakorlásának tágabb vagy szűkebb teret engedő vonatkozó jogszabályok függvényében kerül értelmezésre. A különböző államok jogellenes sztrájkra vonatkozó jogszabályait, a fogalom minél pontosabb megértése érdekében fogjuk egymás mellé állítani.

A sztrájkhoz való jog, mint alapjog, már az egyes államok alkotmányaiban is korlátozásokkal együtt került rögzítésre. Ilyen értelemben, a sztrájkhoz való jog alkotmányos szintű minimális szabályozásában találkozunk olyan korlátozásokkal is, amelyek a sztrájk jogának

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

Kovács, B. (2021) 'A jogellenes sztrájk és jogkövetkezményei, a munkáltatót érintő korlátozások' in Szilágyi, J.E., Hreckska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 155–174. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_7

gyakorlását a jogalanyok szintjén szűkítik, vagy kizárnak egyes szakmákat a jog gyakorlásától. Ez már alapjogi szinten meghatározza a sztrájk további szabályozását, első körben a jogos gyakorlásának feltételeit. Olyan alkotmány is van, amelyben még csak közvetve sem kerül említésre a sztrájkhoz való jog, mint például az osztrák *Bundes-Verfassungsgesetz*, viszont elismeri a koalíciós szabadságot. Ilyen értelemben az osztrák joggal kapcsolatosan rögzítették a szakirodalomban, hogy a munkaharc jogának alkotmányos és törvényes korlátozása is hiányzik,¹ eszerint pedig „az osztrák munkajog a munkaharc szabadságának elvi alapján áll”.²

Az olasz alkotmány 1948-ból, a franciához és románhoz hasonlóan, egyszerűen megalapozza a sztrájkjogot, amelyet *az ezt szabályozó törvényeknek megfelelően* kell gyakorolni. Tehát a sztrájkhoz való jog nem abszolút jogként jelenik meg, ugyanis gyakorlását a törvényhozó jogszabályok által különböző korlátozásoknak vetheti alá. Olaszországban sztrájk szabályozására vonatkozó jogszabály csak 1990-ben került elfogadásra (146/1990. törvény),³ viszont ez is csak az alapvető közszolgáltatásokkal kapcsolatosan fektetett le szabályokat. Az alapvető közszolgáltatásokon túl, a sztrájkhoz való jogot inkább a joggyakorlat és a jogtudomány formálták ebben az államban. Ezzel szemben Franciaországban a sztrájkhoz való joggal kapcsolatos kérdések a jogtudósok, bíróságok és a szociális partnerek közötti alku kérdése maradt,⁴ amellett, hogy a munka törvénykönyve (*code du travail*) és a különböző szakterületek sajátosságainak megfelelő rendeletek is szabályozzák azt.⁵

A sztrájkjog alkotmányos szintű korlátozása megjelenik a cseh és a szlovák alkotmányokban, amelyekben a sztrájkhoz való jog törvény szerinti gyakorlásának előírása mellett meg van említve, hogy ez a jog nem illeti meg a bírakat, ügyészeket vagy a fegyveres erők, valamint a biztonsági testületek (erőszakszervezetek) tagjait. A cseh alkotmány ugyanakkor *expressis verbis* előírja, hogy az emberi életre és egészségre nézve alapvető fontosságú szakmákat gyakorló személyek esetében a sztrájk gyakorlásának joga törvény által korlátozható. Ugyanezen kategóriák esetében a szlovák alkotmány előírásai is a sztrájkjog tiltásának lehetőségét helyezik kilátásba.

Lengyelországban a sztrájkjog kimondottan a szakszervezetek számára van fenntartva, az alkotmány ugyanakkor előrejelzi az egyes munkavállalói kategóriák és az egyes szakterületek esetében a sztrájkjog jogszabálybeli tiltásának lehetőségét. A német alaptörvényben a munkaharc kifejezés jelenik meg,⁶ mint az egyesülési jog és a szakszervezeti tagsághoz való jog egyik karakterisztikája, amelyet nem szabad korlátozni, amennyiben a munka, illetve a gazdasági körülmények javítását célozzák. Ezenkívül Németországban nincs külön

1 Berke és Kiss, 2009, 47. o.

2 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

3 *Legge 146/1990, regolamento diritto di sciopero*, közzétéve a Hivatalos Közlöny (*Gazzetta Ufficiale*) 137. számában 1990. június 4-én.

4 Laulom és Lo Faro, 2014, 275. o.

5 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

6 Grundgesetz, 9. cikk.

szabályozása a sztrájkjognak, hanem a Német Szakszervezeti Szövetség alakuló kongresszusának határozata tartalmaz a sztrájkjal kapcsolatos általános elveket.⁷ Németországban és Lengyelországban már az alkotmányos szabályozásból kiindulva megmutatkozik az ún. vadsztrájk (angolul: *wildcat strike*) mint a jogellenes sztrájk egyik fajtája, amelyet a munkavállalók maguk, a szakszervezetük vezetőségének engedélye, támogatása és jóváhagyása nélkül indítanak. Ez nem jelenti azt, hogy nem lehetséges egy jogellenes sztrájk szakszervezet általi indítása, a két esetben viszont a felelősség más-más szereplőket terhel. Ezekkel szemben a magyar Alaptörvény a szakszervezetek, de általában véve a munkavállalók számára is fenntartja a jogot a munkabeszüntetésre (XVII. cikk).

A fentiekből láthatjuk, hogy a sztrájkhoz való jog egyéni jogként jelenik meg egyes jogrendszerekben, ami a munkavállalók számára a sztrájk megszervezésére és az abban történő részvételre való jogot biztosítja. Ezzel szemben vannak olyan jogrendszerek is, amelyekben a sztrájkhoz való jog kollektív alapjogként jelenik meg, amelyet a munkavállalók az egyesülési joggal egyetemben gyakorolhatnak csak, ugyanis ez alapvetően a szakszervezetek jogát képezi. Egyéb esetekben a sztrájk ugyancsak kollektíven gyakorolható jogként került szabályozásra, viszont lehetővé teszik ennek szakszervezeten kívüli gyakorlását is. Ilyenkor a munkavállalók az üzemben vagy az üzem egyik alegységében dolgozó összes munkavállalói létszámához képest meghatározott arányban is kezdeményezhetik a sztrájkot (pl. Románia esetében az alegységben dolgozók egynegyede, ld. 2.1. alfejezet). Lengyelországban is sajátos a sztrájkjog kollektív gyakorlásának a szabályozása ugyanis, amennyiben egy üzemben a munkások nem szerveződtek szakszervezetbe, de szeretnék gyakorolni sztrájkjogukat, a jogi keret megengedi egy másik szakszervezet felkérését a munkavállalók jogainak képviselésére.⁸

Alkotmányos szintről kiindulva láthatjuk, hogy a sztrájk jogellenességét kiváltó okok egy része már ezen a szinten is jelen van. Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában sem úgy jelenik meg a sztrájkjog, mint egy abszolút jog, hanem az „adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot” említi meg. Ezek a korlátozások messzire menő következményekkel járnak a sztrájkjog gyakorlásának tekintetében, amely államonként változik, amint azt a következőkben részletesebben bemutatjuk.

2. A sztrájk jogellenességének megállapítása

Az ILO szerint a sztrájk jogellenességének vagy jogszerűségének megállapításával semmi esetben sem a kormányt, hanem egy független testületet kell megbízni, amely mindkét fél bizalmának örvend.⁹

7 Prugberger és Nadas, 2015, 368. o.

8 Unterschütz, 2014, 324. o.

9 *Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth Edition, International Labour Office, Genf, 2006, 628. bek.*

Németországban, Ausztriában, Olaszországban és Franciaországban végérvényesen a sztrájk jogszerűségével kapcsolatosan a bíróság dönt. Olaszország kivételével, ahol rendes bíróságok járnak el, a többi állam esetében munkaügyi szakbíróságok járnak el, amelyek ítélkező tanácsai egy elnöklő hivatásos bíróból, továbbá a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és a szakszervezetek paritásos számú delegáltjaiból állnak.¹⁰

Magyarországon, mint sok másik államban, kizárólag jogi érdekekkel rendelkező személyek kérelmezhetik a sztrájk törvényességének, avagy jogellenességének megállapítását, melyről a bíróság a keresetben meghatározottak alapján, rövid – öt napos – határidőn belül dönt.¹¹ Csehországban, Romániában, Lengyelországban is a bíróság kizárólagos hatáskörébe tartozik a sztrájk jogellenességének megállapítása. Csehországban a munkáltató kereseti kérelmére a bíróság a sztrájk kezdete előtt határozatában jogellenesnek minősítheti a sztrájkot, abban az esetben, ha előre látható, hogy az jogsértő lenne.¹² Lengyelországban a jogszabály szerint nincs olyan eljárás, mint a sztrájk eltiltás vagy az ideiglenes intézkedésről való rendelkezés.¹³ Itt viszont a sztrájk jogellenességét csak egy kártérítési vagy büntetőjogi ügy esetében vizsgálhatja a bíróság, külön eljárás erre nem létezik.¹⁴ Szlovákiában a munkáltató, munkáltatói érdekvédelmi szervezet vagy az ügyészség kérelme alapján vizsgálhatja meg a bíróság a sztrájk jogszerűségét.¹⁵

Romániában a törvényszékek elé kerülnek a sztrájk jogszerűségét megkérdőjelező keresetek, amelyek az iktatástól számított két munkanapon belül kötelesek döntést hozni. A munkáltatónak a sztrájk megkezdése előtt, annak közeledtekor, de legkésőbb a sztrájk lefolyása alatt kell a bírósághoz fordulnia, ahhoz, hogy a sztrájk jogellenességét kimondhassák.¹⁶

Szlovákiában a munkáltató vagy az ügyész jogosult az illetékes helyi bírósághoz fordulni a sztrájk jogszerűségének megállapítása érdekében. A keresetnek nincs halasztó hatálya.¹⁷

Magyarországon is a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének kapcsán a bíróság határozhat, az Sztv. 5. § (1) bekezdése szerint jogi érdekekkel rendelkező személy kérelme alapján. Megemlítendő, hogy egy olyan esetben, amelyben a sztrájkfelhívásban nem szerepelt világosan, egyértelműen és határozottan, hogy mi a sztrájk célja, a bíróság megállapította, hogy nem hozhat érdemi döntést a sztrájk jogellenességéről, illetve jogszerűségéről.¹⁸ A bírósági gyakorlat szerint, amennyiben a munkavállalók követeléseai között akár egy is alátámasztja a munkavállalók jogszerű sztrájkját, az egész sztrájk jogszerű.¹⁹ A sztrájk jogellenességének megállapítása kizárólag az Sztv. 3. §-a alapján történhet meg, ugyanis ez

10 Prugberger és Nádas, 2015, 333. o.

11 Prugberger és Nádas, 2015, 3. o.

12 1991. évi II. törvény, 21. §.

13 Balanescu, 2018, 10. o.

14 Unterschütz, 2014, 334. o.

15 Olšovská és Švec, 286. o.

16 Hurubä, 2019b, 6/16. o.

17 1991. évi II. törvény, 21. §.

18 Kulisity, 2009, 77. o.

19 Kulisity, 2009, 78. o.

tartalmazza a jogellenes sztrájk eseteinek taxatív felsorolását.²⁰ A BH 1991. évi 255. számú eseti döntése szerint a sztrájk jogellenessége a törvény egyéb rendelkezései alapján nem bírálható el.²¹

3. Mi váltja ki a sztrájk jogellenességét?

Országonként változó, hogy melyek a sztrájk jogellenességét kiváltó okok. Általában véve a sztrájk jogszerűsége az indokoltságától, kiterjedésétől, illetve lefolytatásának módjától függ, valamint attól, hogy arányban áll a vele elérni kívánt célkitűzéssel.²² A nemzetközi jogi normák szerint a sztrájk jogszerű, amennyiben gazdasági és szociális céljai vannak, és nem kizárólag politikai indokokat szolgálnak.²³ Több állam is átültette ezt a szabályt. A békekötelem léte vagy hiánya is alapvető jelentőséggel bír a sztrájk jogszerűségének megítélésénél,²⁴ viszont ettől függetlenül lényeges annak *ultima ratio* eszközként való bevetése.²⁵ A legtöbb ország esetében a sztrájk céljától való eltérés is eredményezheti jogellenességének megállapítását. A célok elérése után folytatott sztrájk is jogellenesnek tekinthető. Egyéb esetben maga a munkaharc alatt elkövetett tettek jogellenesek lehetnek vagy közerkölcsbe ütközhetnek, mint például a szándékos károkozás esetében. Ilyen értelemben tehát fontos a sztrájk során igénybe vett kényszereszközök jellege is.²⁶

A sztrájkjoggal való visszaélés a sztrájk jogellenességét váltja ki. Ez olyan esetben valósul meg, amennyiben a sztrájkjog „gyakorlása által másnak nagyobb sérelmet, hátrányt okoz a jog gyakorlója, mint amelyet ő szenvedne el abban az esetben, ha jogának gyakorlásától tartózkodna”.²⁷ A szakirodalomban ezt a sztrájkjog rendeltetésellenes gyakorlásának nevezték, amit viszont eseti jelleggel és nem általánosan kell meghatározni.²⁸

Általában jogellenesnek tekintett az a sztrájk, amelynek következményei emberek életét és egészségét vagy magát a környezetet veszélyeztetik. Hasonlóan jogellenes a sztrájk, amennyiben olyan munkahelyekre, munkaeszközökre és berendezésekre van hatással, amelyek működésének megszakítása veszélyt jelent az emberek életére és egészségére vagy az állam biztonságára nézve. Ebből az okból találjuk meg több államban is egyes munkahelyek vagy szakmák kapcsán a sztrájkjog gyakorlására kivetett korlátozásokat. Ilyen típusú szabályozásokkal találkozhatunk Magyarországon, Lengyelországban és Romániában is.

20 Kulisity, 2009, 77. o.; Berke és Kiss, 2009, 61. o.

21 Kulisity, 2009, 77. o.

22 Prugberger és Nádas, 2015, 369. o.

23 Gernigon, Odero és Guido, 1998, 14–15. o.

24 Berke és Kiss, 2009, 61. o.

25 Kiss, 2005, 500. o.

26 Kiss, 2005, 500. o.

27 Kiss, 2005, 508. o.

28 Kiss, 2005, 508–509. o.

A sztrájkjog gyakorlásának részletes szabályozásával kapcsolatos egyik jelentős hátrány, hogy a szabályok sokasága a sztrájk jogszerű lefolytatásában ugyanannyi buktatót tud jelenteni. Ezzel szemben a német munkaharci jog szabályozásának hiányai előnyösnek mutatkoznak, ugyanis a sztrájk jogszerű gyakorlásának meghatározása eseti jellegű, tehát a tényállásokhoz kapcsolódik, így rendkívül rugalmas.²⁹ Olaszországban az alkotmánybíróság 1976. évi 222. számú döntése értelmében egy adott sztrájk jogszerűségét minden konkrét esetben, az összes körülmények figyelembevételével kell megítélni.³⁰ A sztrájk jogszerűségére vonatkozó döntéseiben az olasz alkotmánybíróság az alkotmány 3. cikkének (2) bekezdésével köti össze a sztrájkjog gyakorlására vonatkozó alkotmányos rendelkezést, amely szerint „a Köztársaság feladata, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozva az állampolgárok szabadságát és egyenlőségét, meggátolják a személyiség kiterjedését, és minden munkavállaló tényleges részvételét az ország politikai, gazdasági és társadalmi szervezésében”. Ebből következik, hogy a sztrájk az alkotmányban említett akadályok elhárításának része és eszköze, illetve a sztrájk jogszerűségére vonatkozóan az olasz alkotmánybíróság erre a cikkelyre is alapítva határoz.³¹

Romániában a sztrájk jogszerűségének megőrzéséhez szükséges elsősorban, hogy a kollektív munkaszerződés legyen a munkaügyi vitának a tárgya.³² A szlovák, lengyel és magyar szabályozás is hasonló korlátot állít.³³ A román jogszabály kifejezett módon tiltja a sztrájk egyéb célok elérése érdekében történő megindítását, például ha a törvény értelmében a munkáltató kizárólagos hatáskörébe tartozik egy adott téma, vagy az alkalmazottak kulturális vagy sportolási érdekei képezik a sztrájk célját. Hasonló a helyzet Lengyelországban is, ahol a kollektív munkaügyi viták kizárólag érdekeket és jogokat tekinthetnek, mint például a munkavégzés feltételei, a bérezés és szociális ellátás, valamint a szakszervezeti szabadságok és szerveződés, de semmi esetben sem szólhatnak egyéni követelések támogatásáról.³⁴

Romániában a sztrájkjog szabályozásának részletessége miatt, ami főképp a sztrájk gyakorlásának körülményeire vonatkozik, megsokasodnak azok az esetek, amelyek a sztrájk jogellenességét válthatják ki. Ilyen értelemben a szakirodalomban a következő esetekkel találkozunk, amelyek miatt a sztrájk jogellenességét kimondhatják a bíróságok: amikor sztrájk megkezdése nem került rögzítésre írásban, megkezdéséről nem tájékoztatták a munkáltatót minimum két nappal előtte, a sztrájk megkezdéséről nem a képvisellel rendelkező szakszervezet döntött, vagy szakszervezet hiányában nem volt meg az alkalmazottak egynegyedének a beleegyezése, a sztrájkot megelőzően nem történt meg az ún. figyelmeztető sztrájk, politikai célok elérését követi a sztrájk, a sztrájkban álló munkavállalók cselekedeteikkel

29 Kiss, 2005, 460. o.

30 Kiss, 2005, 310. o.

31 Berke és Kiss, 2009, 30. o.

32 Hurubă, 2019b, 6/16. o.

33 Unterschutz, 2014, 324., 329–330. o.

34 Unterschutz, 2014, 323. o.

megakadályozzák a többi munkavállaló munkavégzését, a sztrájk szervezői nem védték meg a sztrájk alatt a munkáltató vagyonát és nem biztosították olyan eszközök és berendezések működését, amelyek leállása veszélyt jelenthet az emberek életére és egészségére, a sztrájkolók vagy a szervezők megakadályozták a munkáltató vezetőségében lévőket tevékenységük végzésében, nem biztosították az alapvető közszolgáltatások egyharmadának működését, veszélybe helyezték az emberek életét és egészségét, nem biztosították az eszközök biztonságos működését stb.³⁵ A fentiekhez hozzá kell tenni azokat a jogelleneséget kiváltó okokat is, amelyeket a jogszabály kifejezett módon szabályoz: amikor a sztrájk meghirdetésének oka a munkavállalók kulturális és sporttal kapcsolatos követeléseinek elutasítása, a munkáltató elutasította a munkavállalókkal történő tárgyalásokat úgy, hogy a törvény által szavatolt kizárólagos jogait gyakorolta, vagy amikor a munkáltató a törvény tilalma alapján utasította el a tárgyalást. A jogszabály szerint nem képezheti munkaügyi konfliktus, így pedig sztrájk tárgyát sem, az olyan típusú követelés, amelyre az elégtételt egy jogszabály elfogadása jelentené (157. §), továbbá a közszférában nem képezheti sztrájk célját a bérezés kérdése, ugyanis a jogszabály 138. §-a a bérezés kérdéskörét a közszférában dolgozók kollektív szerződésekre vonatkozó tárgyalási témáinak sorából kizárja. Emiatt ez a kérdéskör sztrájk célját sem képezheti, tehát a közszférában csakis bérezésen kívüli témák képezhetik jogszerű sztrájk célját,³⁶ ami a sztrájkjog súlyos korlátozását jelenti.

Franciaországban a sztrájknak előzetesen egyeztetett munkabeszüntetésre kell irányulnia, és célja szakmai, foglalkozási, foglalkoztatási kérdésekkel kell összefüggésben legyen.³⁷ A francia és a román jog hasonló ebből a szempontból, ugyanis amennyiben a sztrájk nem a munka megszűntetésének eszközével jár, jogellenes sztrájkról beszélünk.³⁸ A jogszerűtlen munkavállalói fellépés nem tekinthető sztrájknak, ami a munkavállalók sztrájkjoggal járó védelmétől való elesését jelenti.³⁹ Franciaországban a politikai sztrájk nem megengedett.⁴⁰ Szlovákiában jogellenes a sztrájk, amennyiben a fent is említett közvetítési eljárást nem folytatták le előtte, vagy az arbitrációs eljárások megkezdése után kerül bejelentésre, valamint akkor, ha egy kollektív szerződés megkötése után került meghirdetésre.⁴¹ Habár a szlovák jogrendszer a sztrájkot mint eszközt, elsődlegesen a kollektív szerződések megkötése kapcsán tartja fent, hasonlóan más államokhoz, valójában gazdasági és szociális érdekek elérését is szolgálhatja. A politikai célból indított sztrájk, ugyanúgy jogellenesnek tekintett.⁴²

35 Hurubá, 2019b, 11/16. és 12/16. o.

36 Hurubá, 2019a, 3/15. o.

37 Berke és Kiss, 2009, 51. o.

38 Laulom és Lo Faro, 2014, 276–277. o.

39 Kiss, 2005, 508. o.

40 Amennyiben a szolidaritási sztrájk átcsap politikai sztrájkba, jogellenessé válik, Kiss és Berke, 2009, 52. o.; Laulom és Lo Faro, 2014, 279. o. A szakirodalomban olyan véleménnyel is találkoztunk, miszerint Franciaországban a politikai sztrájk megengedett: Prugberger és Nádas, 2015, 371. o.

41 Olšovská és Švec, 2014, 286. o.

42 Olšovská és Švec, 2014, 287. o.

Ausztriában a munkaharccal szembeni tilalmak (*Arbeitskampfbefehle*), illetve a jó erkölcsbe ütköző munkaharc (*Sittenwidrigkeit*) tárgykörében vizsgálják a sztrájk jogszerűségét vagy jogellenességét.⁴³ A jó erkölcsbe ütköző magatartások olyan esetben válthatják ki a sztrájk jogellenességét, amikor nem a cél, hanem maga a munkaharci tevékenység jogellenes. Tehát egyéb jogrendszerekhez hasonlóan a sztrájk célhoz kötöttsége lényeges tényező a jogszerűségének megőrzésében. Ebben az esetben akkor tekintendő jogellenesnek a tevékenység, ha a munkaharcot szervező azt szándékosan valósította meg, a munkaharci stratégia során tervezte vagy tudatosan vette igénybe.⁴⁴ Ilyen értelemben jogellenes a sztrájk, amennyiben a másik féllel szemben társadalompolitikai vagy világnézeti követelést támaszt, illetve ezekkel kapcsolatos valamiféle magatartás kikényszerítésére irányul.⁴⁵ Jó erkölcsbe ütköző célú sztrájkknak minősíthető, amikor azt megfelelő ellenérdekű fél hiányában szervezik meg, tehát a követelések nincsenek az ellenérdekű fél diszpozíciója alatt, mint például a politikai sztrájk esetében.⁴⁶

Az arányosság követelményéből adódóan a súlyosan aránytalan eszközök alkalmazása a cél elérése érdekében szintén jogellenességet valósít meg.⁴⁷ Amennyiben olyan követeléseket céloznak a sztrájkolók, amelyek nem a munkáltató hatásköre alá tartoznak, a sztrájk jogellenesnek minősíthető. Ilyen például a politikai sztrájk, amikor a nyomásgyakorlás egy politikai szerv ellen irányul. Általános politikai célt kitűző munkaharcok nem irányulhatnak közvetlenül a szemben álló munkáltatói vagy munkavállalói csoport ellen, hanem a gazdasági életen keresztül kell nyomást gyakorolni a politikai vezetőkre.

A német szabályozás is kitért röviden a sztrájk célhoz kötöttségére, ami ebben a rendszerben is fontos tényezőt képez a sztrájk jogszerűségének megőrzésében.

Romániában a sztrájk csakis szakmai, gazdasági és szociális célok elérésére kezdeményezhető (190. §), minden egyéb cél a sztrájk jogellenességének következményeit vonja maga után. A román jogszabály kimondottan tiltja a politikai célú sztrájkot [190. § (2)], ahogyan azt a korábbi jogszabályok is tiltották.⁴⁸

Magyarországon a Sztrájkktörvény a következő eseteket sorolja fel, amelyekben a sztrájk jogellenesnek tekinthető: célja nem gazdasági vagy szociális érdek biztosítása; az egyeztetésre előírt eljárási szabályokat nem tartják be, vagy az egyeztetés során a felek között megállapodás született, és ennek ellenére folytatnak sztrájkot; alkotmányos szabályba ütközik a sztrájk célja; egyedi munkáltatói intézkedéssel szemben alkalmazzák, amelynek megváltoztatására irányuló döntés a bíróság hatáskörébe tartozik; kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt

43 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

44 Berke és Kiss, 2009, 49–50. o.

45 Berke és Kiss, 2009, 49. o.

46 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

47 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

48 Hurubă, 2019a, 6/15. o.

sztrájkolnak.⁴⁹ A sztrájk gazdasági és szociális célja szerinti korlátozás burkoltan a politikai sztrájk tiltását jelenti,⁵⁰ a más államokban is előforduló közvetett vagy közvetlen tiltáshoz hasonlóan. Az állam politikai berendezkedése elleni sztrájk is jogellenes, ugyanis ez alkotmányba ütköző célnak tekinthető.⁵¹

Megjegyezzük, hogy szinte elkerülhetetlen bizonyos mértékű politikai cél a sztrájkban,⁵² ahogyan ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Szakértői Bizottsága is megállapította. Ilyen értelemben azt is kimondta az ILO Bizottsága, hogy a tisztán politikai indítatású sztrájkok tiltottak, viszont a szakszervezeteknek biztosítani kell a jogot arra, hogy a kormány gazdasági és szociális politikájának munkaügyi hatásai ellen sztrájkjal tiltakozzanak, ugyanis a sztrájkjog nem csak olyan munkaügyi vitákat tekinthet, amelyek megoldása a munkáltató vagy a szakszervezet hatáskörébe tartozik.⁵³

Olaszországban az alkotmánybíróság egy korábbi határozata az ún. gazdaságpolitikai sztrájkknak adott teret,⁵⁴ majd a NATO koszovói beavatkozásának olasz kormány általi támogatása miatt indított sztrájk kapcsán az olasz Semmítő Szék (*Corte di Cassazione*) kimondta, hogy az alkotmány a sztrájkhoz való jogot még abban az esetben is garantálja, ha az tisztán politikai természetű.⁵⁵ Érdeemes megemlíteni az olasz Semmítő Szék egyik 1980-ban kiadott rendhagyó határozatát, amellyel az addigi joggyakorlattal szakítva, kimondta, hogy a sztrájk jogszerűségének megállapításában nem lehet gazdasági megfontolásokra támaszkodni.⁵⁶

Láthatjuk, hogy a legtöbb vizsgált államban tiltott a politikai sztrájk, viszont sok esetben árnyalni kell ezt a kijelentést, olyan értelemben, hogy egy sztrájkknak soha nincs tiszta, politikától mentes célja. Legtöbb esetben kijelenthető, hogy a sztrájkban keverednek a munkavállalók valós társadalmi és gazdasági igényei, a tisztán politikainak mondható célokkal. Sok sztrájk esetében, ha csak a tömegek által skandált szlogeneket figyeljük meg (mint pl. „mondjon le a kormány!”), ezek egyértelműen politikai töltetűek, viszont a sztrájkknak valós célja nem feltétlenül ez. Tehát a társadalmi és gazdasági célokkal óhatatlanul keverednek a politikai célok, viszont az előbbieknak kell elsődlegesen érvényesülniük, abban az esetben, ha a politikai sztrájk nem megengedett.

Egyértelmű, hogy a sztrájkban való részvételre senkit sem lehet kötelezni, emiatt pedig jogellenessé válik a sztrájk, amennyiben kezdeményezése, vagy az abban történő részvétel nem önkéntes. Erre vonatkozóan a magyar szakirodalom is kitér.⁵⁷ Hasonló kifejezett szabályozást találunk a román rendszerben is, amint azt a fentiekben is említettük, viszont

49 Kulisity, 2009, 77. o.

50 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

51 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

52 Hurubă, 2019a, 7/15. o.

53 Kulisity, 2009, 75. o.

54 Berke és Kiss, 2009, 30. o.

55 Laulom és Lo Faro, 2014, 281. o.

56 Laulom és Lo Faro, 2014, 278–279. o.

57 Berke és Kiss, 2009, 59. o.

ez alapvetően minden rendszernek része, ugyanis szorosan kapcsolódik az egyesülés szabadságához.

4. Szolidaritási vagy szimpátiasztrájk

A politikai sztrájk egyik formájának is tekinthető a szolidaritási vagy szimpátiasztrájk. Ez nem minden jogrendszerben tiltott megmozdulás, és egyes államok szabályozásában ennek határon átnyúló megszervezése is lehetséges.⁵⁸ A szakirodalom szerint, amennyiben a munkavállalói gazdasági és szociális érdek akárcsak közvetetten kimutatható, a szolidaritási sztrájk jogszerűsége nem kérdőjelezhető meg.⁵⁹

A szimpátiasztrájkot az osztrák szabályozás tiltja, mint jó erkölcsbe ütköző megmozdulást, ugyanis a céljából kifolyólag a jogrend megkívánja, hogy a munkaharc a munkafeltételek megváltoztatására irányuljon.⁶⁰

Romániában a szolidaritási sztrájk jogszerű, bár természetesen különböző feltételekhez van kötve. Más államokban megszervezett sztrájk kapcsán is indítható szolidaritási sztrájk, viszont ennek feltétele, hogy jogszerű legyen a sztrájk, amellyel szolidaritást vállalnak. Ez minden esetben egyik alapfeltétele a szolidaritási sztrájk jogszerűségének.

Csehországban a szolidaritási sztrájk megengedett, és nem teszi szükségessé az előzetes egyeztetési és békéltetési eljárások véghezvitelét.

Szlovákiában is szabályozva van a szolidaritási sztrájk, mint olyan sztrájk, amellyel egy másik üzem alkalmazottainak követeléseit támogatják a rájuk vonatkozó kollektív szerződés megkötésének alkalmával.⁶¹ A szolidaritási sztrájkot szavazás kell hogy megelőzze, de jogellenesnek nyilvánítható, amennyiben az abban részt vevők munkáltatója nem tudja közvetlenül befolyásolni a támogatott sztrájk végkimenetelét.⁶²

Magyarországon – a szimpátiasztrájk szabályozása értelmében – ezt csakis szakszervezetek kezdeményezhetik.⁶³

Lengyelországban szolidaritási sztrájkot tarthatnak a munkavállalók, ezáltal egy másik üzem alkalmazottjait támogatva, akiknek nincs sztrájkjoguk. A szolidaritási sztrájk egy fél munkanapnál nem lehet hosszabb, és meg kell felelnie minden feltételnek, ami a rendes sztrájk esetében is elő van írva.⁶⁴ Franciaországban is elismert a szolidaritási vagy szimpátiasztrájk.⁶⁵

58 Szabó, 2009, 97. o.

59 Kiss, 2005, 501. o.

60 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

61 Unterschütz, 2014, 323. o.

62 Unterschütz, 2014, 333–334. o.

63 Kun és Kajtár, 6. o.

64 Unterschütz, 2014.

65 Berke és Kiss, 2009, 52. o.

Olaszországban a joggyakorlat szerint a szolidaritási sztrájk abban az esetben jogszerű, ha a két munkavállalói csoport között az érdekközösség bíróság előtt is bizonyítható. Ennek a korlátozásnak nem voltak hátrányos megnyilvánulásai, ugyanis az évek során egy olyan ügy sem merült fel, amelyben a szolidaritási sztrájkot az érdekközösség hiánya miatt bíróság jogellenesnek nyilvánította volna.⁶⁶

5. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei

Jogellenes sztrájk esetében több típusú felelősség felmerülhet, kezdve a munkajogi felelősséggel (fegyelmi eljárás), polgári jogi felelősségen át (kártérítési felelősség), a szabálysértési felelősség és végül büntetőjogi felelősséig. Több típusú felelősségre vonás is előfordulhat egy időben. A felelősség nemcsak a sztrájk szervezőit, hanem a sztrájkban részt vevő személyeket is terhelheti.

Az ILO értelmezése alapján a körülmények fontos szerepet játszanak a felelősség vizsgálatában, ugyanis fontos meghatározni, hogy milyen mértékben tekinthető a munkavállalók vagy a szakszervezetek magatartása joggal való visszaélésnek. A döntő elv ilyen téren minden esetben az arányosság kell hogy legyen, tehát a felelősséget a jogtalan tettekkel arányosan kell megállapítani.⁶⁷

Az ILO 1957. évi 105. számú Egyezménye a kényszerszermunka felszámolásáról olyan rendelkezést tartalmaz, amely kifejezetten tiltja a jogellenes (és jogszerű) sztrájkot szervezőkre és az azokban részt vevőkre kivetett kényszerszermunkából álló szankciókat.⁶⁸ Ennek a kifejezett tiltásnak az oka a büntetésszerű kényszerszermunkának az elterjedt használata volt, ami a fent említett Egyezmény széleskörű ratifikációja ellenére további „kreatív” jogszabályi megoldásokkal az 1960-as években is folyamatosan növekedett. A kényszerszermunkát mint politikai fegyelmi eszközt, illetve sztrájkban való részvételért kiszabott büntetést, főképp a fejlődő államok alkalmazták fejlesztési céljaik elérése érdekében.⁶⁹ A jogellenes sztrájkjal szemben a munkáltatónak a munkaharc egy másik eszköze, a kizárás vagy *lock-out* alkalmazása áll rendelkezésre, ami egyértelműen a munkavállalók kizárását jelenti a munkavégzés helyéről, a munkaterületről. Az Európai Szociális Kartához fűződő esetjog alapján rögzítendő, hogy a kizárás jogának gyakorlási feltételeiről állami jogszabályban rendelkezhet a jogalkotó, azonban az kartaellenesnek tekinthető, ha abszolút módon tilalmazott e jogintézmény alkalmazása.⁷⁰

66 Laulom és Lo Faro, 2014, 280. o.

67 Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth Edition, International Labour Office, Geneva, 2006, 668–669. bek.

68 Swepston, 2014, 60–61. o.

69 Maul, 2012, 272. o.

70 COE, 2018, 101. o.

5.1. Munkajogi felelősség

Legtöbb esetben a sztrájkban való részvétel önmagában a munka beszüntetése miatt munkajogi következményekkel jár. Ilyenkor általában a fizetések és a társadalombiztosítási járulékok kifizetésének visszatartását írja elő a törvény. A jogellenes sztrájkban való részvétel súlyosabb következményekkel járhat a munkavállaló szempontjából, viszont az államok belső szabályozása alapján a felelősség megállapítása különbözhet. Felmerül a kérdés, hogyan kell kezelni azt a munkavállalót, aki nem tudta, hogy jogellenes sztrájkban vesz részt. Minden esetben felelősségre kell vonni a résztvevőket, vagy elég csak a szervezőket felelősségre vonni? Kontraktuális vagy deliktuális felelősségről beszélünk?

Németországban a vadsztrájkban és általában a jogellenes sztrájkban való részvétel a munkaszerződés megsértését jelenti, ami alapjául szolgálhat a munkáltató részéről történő rendkívüli felmondásnak. Amennyiben a sztrájkot szakszervezet vezet, a sztrájk jogszerűsége vélelmezett.⁷¹ Amennyiben a munkavállaló egy szakszervezet által vezetett jogellenes sztrájkban vesz részt, a munkáltató nem élhet a rendkívüli felmondás lehetőségével, hiszen a munkavállaló okkal bízhat az érte felelősséggel tartozó szakszervezet mérlegelésében a sztrájk jogszerűségét illetően. Egy vonatkozó jogeset értelmében a munkavállalók háromnapos, szakszervezet által vezetett, de jogszerűtlen sztrájkban való részvétele nem alapozta meg a munkáltatói rendkívüli felmondást, ha a munkavállalók nem vették számításba, hogy a szakszervezet értük jogi értelemben vett felelősséggel nem tartozik, s így a sztrájk jogszerűtlen.⁷²

Franciaországban a jogellenes sztrájkban részt vevő munkavállalókat nem védi a sztrájkhoz való jog, ezért fegyelmi intézkedés kezdeményezhető ellenük, illetve a munkáltató megszüntetheti a munkaviszonyukat anélkül, hogy súlyos kötelezettségszegést kellene bizonyítania. Fegyelmi büntetés alatt a francia munkajogban minden olyan – szóbeli figyelmeztetésen kívüli – munkáltatói intézkedést kell érteni, amellyel egy hibásnak minősített munkavállalói magatartást kíván a munkáltató szankcionálni. Az ilyen intézkedések azonnali hatállyal vagy átmeneti időszak közbeiktatásával befolyásolják a munkavállaló munkakörülményeit, előrehaladását vagy bérezését. Nincs olyan taxatív felsorolás, amely magában foglalja, hogy mely munkavállalói magatartásformák vonnak maguk után fegyelmi eljárást, de a munkáltatói utasítás megtagadásán, a belső szabályzatokban foglaltak megszegésén, erőszakos magatartáson, hanyag, nem megbízható munkavégzésen, zaklató tevékenységeken felül természetesen ide tartozik a diszkréció és a lojalitás hiánya. Utóbbiból levezethető az, hogy a jogellenes sztrájkmozdulásokban való részvétel miatt vonhat maga után fegyelmi büntetést. Tipikus fegyelmi szankció⁷³ lehet a figyelmeztetés vagy meg-

71 Bundesarbeitsgericht 19.6.1973 – 1 AZR 521/72, AP Nr. 47 zu Art. 9 Grundgesetz, Arbeitskampf.

72 Henssler, BGB § 626 Rn. 263.

73 A tiltott szankciókat illetően ld.: Code du travail L1132-1 – 1132-4, a szankció jogi definícióját a Code de travail L1131-1 – L1131-2 cikkei tartalmazzák.

rovás, felfüggesztés, áthelyezés, visszafokozás, elbocsátás. Az intézkedés formáját és mértékét a munkáltatónak minden esetben indokolnia kell. Amennyiben egy munkáltató rendelkezik a fegyelmi eljárás tárgyában belső szabályzattal, úgy a kiszabott intézkedéseket csak a szabályzatban foglaltak szerint lehet meghatározni.⁷⁴

A szankciók típusai alapján megkülönböztetünk súlyos és enyhe büntetéseket⁷⁵ – előbbieknek van ráhatása a munkavállaló munkaszerződésére, utóbbiaknak nincs ilyen következménye. Ebből következően a vonatkozó fegyelmi eljárás is eltér: a súlyos büntetések esetén meghallgatást kell biztosítani a munkavállalónak, amelynek lezárása után legalább két nappal, de legfeljebb egy hónappal közölhető a munkáltatói döntés. Az enyhe büntetések alkalmazása esetén egyéb jogszabályi rendelkezés hiányában a munkáltatónak nincs ilyen kötelezettsége.⁷⁶ Amennyiben a munkavállaló alaptalannak ítéli meg az eljárást vagy az alkalmazott büntetést, a *conseil de prud'hommes* (CPH) nevet viselő munkaügyi bíróságokhoz fordulhat.⁷⁷

Olaszországban a munkajogi szankciók közé tartozik a fegyelmi, a felfüggesztés, a bírság, a fizetés csökkentése, illetve az elbocsátás, ám ezek a gyakorlatban ritkán kerülnek kiszabásra. Mégis, jogszerűtlen sztrájk esetében inkább munkajogi szankciókkal sújtják az abban részt vevő munkavállalókat.⁷⁸

Szlovákiában a bíróság által jogellenesnek nyilvánított sztrájkban való részvétel a munkából való igazolatlan távollétnek minősül.⁷⁹ A jogellenes sztrájkban való részvétel következménye lehet fegyelmi eljárás vagy elbocsátás.⁸⁰

Csehországban a sztrájkolókat nem lehet azonnali hatállyal elbocsátani, de ha nem térnek önként azonnal vissza a munkához, miután a sztrájk jogellenességét a bíróság megállapította, a távollétük igazolatlan, jogosulatlan, azaz egy jogszerű munkaviszony megszüntetésének alapjául szolgálhat attól függően, hogy a munkavállaló mennyi ideig volt távol, illetve hogy tudott-e vagy kellett-e tudnia arról, hogy a sztrájk jogellenes. A munkavállalók nem jogosultak munkabérre, amíg a munkához vissza nem térnek.

Lengyelországban a jogellenes sztrájkban való részvétel a munkavállalói jogok megszegésének minősül, ezért a munkaszerződés előzetes értesítés nélküli megszűnését vonhatja maga után.⁸¹

74 Ld. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234> – Sanctions pouvant être prononcées.

75 A fegyelmi eljárásról ld.: Code du travail L1332-1 – L1332-3, illetve eljárási garanciákat tartalmaznak az R1332-1 – R1332-3 cikkek.

76 Ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234> – Procédure disciplinaire.

77 Ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>.

78 Laulom és Lo Faro, 2014, 288. o.

79 1991. évi II. törvény, 22. § és Munka Törvénykönyve, 141. § (8) bekezdés.

80 Olšovská és Švec, 2014, 288. o.; ECSR, Conclusions 2014. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/SVK/6/4/EN>.

81 Balanescu, 2018, 10. o.

Magyarországon, amennyiben a munkavállaló egy olyan sztrájkban vesz részt, amelyről a bíróság korábban kimondta, hogy jogellenes, tevékenysége munkahelyről való igazolatlan távollétnek minősül, ami alapját képezheti a munkajogviszony felmondásának.⁸²

Amennyiben bíróság megállapította a sztrájk jogellenességét, a sztrájk további szervezése vagy az azon történő részvétel a munkahelyi kötelezettségek megszegését jelenti Romániában, és jogi következményekkel, a román Mt. alapján, végső soron akár elbocsátással is járhat.⁸³ A joggyakorlat szerint a kötelező előzetes eljárások lefolytatása nélküli sztrájk kezdeményezése vagy az azon történő részvétel súlyos kötelezettségszegésnek számít, ami alapját képezheti a munkáltató által kezdeményezett felmondásnak.⁸⁴ A román szakirodalom szerint a jogellenes sztrájkban részt vevők esetében deliktuális felelősségről beszélhetünk, ugyanis a munkaszerződés mellőzésével történik a sztrájk, amiből az is következik, hogy az anyagi és a nem vagyoni károkat is meg kell téríteni.⁸⁵

5.2. Gazdasági szankciók

A német jogrendben a jogellenes sztrájk szankcióinak kiindulópontja a gazdasági szankciók rendszere, viszont ezek nem veszélyeztethetik a folyamatban lévő szerződéses viszonyokat a munkapiaci felek között. A gazdasági szankciókat ebben a rendszerben elsősorban nem a munkáltató gazdasági veszteségei alapján számolják ki, hanem több egyéb tényezőt is számontartanak, mint a szakszervezet mérete vagy a különböző enyhítő és súlyosbító körülmények fennállása.⁸⁶

Franciaországban pénzügyi jellegű büntetést a munkáltató nem jogosult kiszabni.⁸⁷ Olaszországban a közszükségletet kielégítő szolgáltatónál működő szakszervezet által bejelentett jogellenes sztrájk esetében a szakszervezet eleshet egy havi bérétől, amennyiben elmaradt a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás vagy annak betartása.⁸⁸

Olyan államokban, ahol a kollektív munkaharcnak és a szabad szakszervezeteknek nincs nagy hagyománya, mint pl. Lengyelország, Magyarország és Szlovákia, de ide lehet sorolni Csehországot és Romániát is, a szakszervezetek gazdasági felelőssége jogellenes sztrájk esetében inkább egy elméleti kérdés, ugyanis gyakorlatilag a jogellenes sztrájk szervezőit vonják felelősségre.⁸⁹

Nyilvánvaló, hogy olyan jogrendszerekben, amelyekben a sztrájkhoz való jog nemcsak a szakszervezeteket illeti meg, hanem egyéni jogként jelenik meg, ennek jogellenes gya-

82 Bruun, 2014, 250. o.

83 Hurubă, 2019a, 7/15. o.; Marian, 9/10. o.

84 Țiclea, 2016, 303. o.

85 Țiclea, 2016, 304–305. o.

86 Bruun, 2014, 249. o.

87 Ld.: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234> – Sanctions pouvant être prononcées.

88 Kajtár, 2010b, 53. o.

89 Bruun, 2014, 250. o.

korlása esetében az okozott károkat a jogellenes sztrájkban részt vevő alkalmazottakon kell számonkérni.

Magyarországon a sztrájkban részt vevő munkavállalók is felelhetnek az Mt. 179. § alapján, olyan károkért, amelyek a munkaszerződés szerinti kötelességeik be nem tartásából származnak. Ilyen esetben a kártérítés nem haladhatja meg az alkalmazott esetében megszabott négyhavi távolléti díjának összegét.⁹⁰

Csehországban a jogellenes sztrájkért felelősséggel tartozó szakszervezetet nem lehet pénzbírsággal büntetni.⁹¹

5.3. Polgári jogi felelősség

A jogellenes sztrájk esetében felmerülhet a polgári jogi deliktualis felelősség is, amelynek kapcsán felmerülhet maga a szakszervezet, a szakszervezet vezetőinek, illetve a jogellenes sztrájkban részt vevő munkavállalók egyetemleges felelőssége az okozott károk megtérítését illetően. A sztrájkot szervező munkavállalók vagy szakszervezet tartozik elsősorban kártérítési felelősséggel.

A német jogrendszerben nincsen speciális szabály a szakszervezet vezetőinek felelősségére vonatkozóan. Csak kivételes helyzetekben történik meg, hogy polgári perre kerüljön sor, az pedig szinte kizárt, hogy a bíróság a munkáltató javára hozza meg ítéletét.⁹² Jogellenes sztrájk esetében a szakszervezet felelőssége fennáll az okozott károkért, viszont az abban részt vevő munkavállalók felelőssége nem annyira egyértelmű, ugyanis a joggyakorlat szerint a munkavállaló „joggal bízhatott abban, hogy a sztrájk jogszerű, és így a tényállást illetően tévedésben volt”.⁹³

Olaszországban, amennyiben a sztrájk túllépi a törvény adta kereteket, kártérítés igényelhető. A szakszervezetet főszabályként nem terheli felelősség, kivéve, ha megszegi a jogszerű sztrájktilalmi kikötést.⁹⁴ Az olasz szakszervezetek ellen főszabályként nem érvényesíthető kártérítési igény, ezeket a kereseteket a bíróságok visszautasítják, tehát a kártérítés nem játszik fontos szerepet a jogellenes sztrájk miatt okozott működési veszteségek megtérítésében.⁹⁵ Ez alól kivételt képez a közszükségletet kielégítő szolgáltató, ahol a szakszervezet eleshet egy havi bérétől, amennyiben elmaradt a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás vagy annak betartása.⁹⁶

90 Kajtár és Kun, 10. o.

91 EPSU, 8. o.

92 Däubler, 2015, 59–60. o.

93 Kiss, 2015, 508. o.

94 Kajtár, 2010, 38. o.

95 Laulom és Lo Faro, 2014, 287. o.

96 Kajtár, 2010b, 53. o.

Franciaországban a szakszervezetek, amelyek jogellenes sztrájkot szerveznek, felelnek a sztrájk által okozott károkért, viszont nem felelnek a sztrájkban részt vevők tetteiért.⁹⁷ A sztrájkban részt vevők által okozott károkért saját maguk felelnek.⁹⁸

Szlovákiában a jogellenes sztrájk következtében a munkáltató oldalán felmerülő károkért a szakszervezet a felelős.⁹⁹ Ezzel együtt felmerülhet az egyéni munkavállalói felelősség, abban az esetben, ha az egyes munkavállalók nem működnek együtt a törvény előírásainak megfelelően.¹⁰⁰

Csehországban a jogellenes sztrájk következtében felmerült károkért a sztrájkoló munkavállalók nem tartoznak felelősséggel. A jogellenes sztrájkjal okozott kárért a szakszervezet köteles vállalni a felelősséget, de jogmegvonással nem szankcionálható.¹⁰¹

Lengyelország az alkalmazandó jogszabály 26. cikke alapján, jogellenes sztrájk szervezéséért a szakszervezet a polgári jog szabályai szerint vonható felelősségre az okozott károk megtérítéséért, a *damnum emergens* és a *lucrum cessans*-ért egyaránt.¹⁰² A részt vevő munkavállalókat felelősség nem terheli.¹⁰³

Romániában a sztrájkolókat által okozott anyagi károk megtérítésére a munkáltató a bírósághoz fordulhat kártérítési kérelemmel [193. (2) §]. Ezen felül, a bíróság kötelezheti a jogellenes sztrájk szervezőit anyagi kártérítés megfizetésére (201. §). Amennyiben a jogellenes sztrájkban részt vevők megakadályozzák a sztrájkolni nem kívánó munkavállalókat munkavégzésükben, a munkáltató köteles kifizetni ezek bérét, de polgári jogi úton ezeket az összegeket a kártérítési perben visszaperelheti.¹⁰⁴

Magyarországon a polgári jogi felelősség alapján a szándékosan vagy gondatlanságból okozott károk teljes mértékű megtérítésére kötelezheti a bíróság a sztrájkban részt vevőket.¹⁰⁵ A kifizetett összeg esetenként annak függvényében változik, hogy a résztvevő tudatában volt-e a sztrájk jogellenes voltának.¹⁰⁶ Elméletileg a polgári jogi felelősség alapján a szakszervezet is felelősségre vonható, viszont ez a gyakorlatban ritkán fordul elő.¹⁰⁷

A magyar¹⁰⁸ és a román Ptk. előírásai lehetővé teszik a munkáltató felelősségre vonását az alkalmazott által harmadik személyeknek okozott károkért jogellenes sztrájkban való részvétel esetében is.

97 Laulom és Lo Faro, 2014, 286. o.

98 Laulom és Lo Faro, 2014, 288. o.

99 1991. évi II. törvény, 23. §.

100 Unterschütz, 2014, 336. o.

101 EPSU, 8. o.

102 Unterschütz, 2014, 335. o.

103 Unterschütz, 2014, 335. o.

104 Hurubă, 2019b, 10/16. o.

105 Kajtár és Kun, 10. o.

106 Unterschütz, 2014, 334–335. o.

107 Kajtár és Kun, 11. o.

108 Kajtár és Kun, 11. o.

5.4. Büntetőjogi felelősség és szabálysértések

Egyes jogrendszerek esetében a sztrájkjog gyakorlása kapcsán a jogszabályokban bűncselekmények is meghatározásra kerültek.

Büntetőjogi felelősség jogellenes sztrájk esetében a lengyel jogrendszerben lelhető fel.¹⁰⁹ 100-tól 1 080 000 zlotyig terjedő bírságot vagy börtönbüntetést lehet kiszabni azokra, akik megszegik a szakszervezeti, valamint a kollektív vitákra vonatkozó jogszabályok előírásait. A büntetőjogi szankcióról a szakirodalomban úgy vélekednek, hogy aláássa a munkajog rendszerébe vetett bizalmat.¹¹⁰

Lengyelországban a kollektív munkaügyi viták rendezéséről szóló törvény¹¹¹ 26. cikke mind a munkavállalókra, mind a munkáltatókra nézve megfogalmaz büntető jellegű szankciókat a felelősség körében, amikor kimondja, hogy pénzbírsággal sújtható az, aki akadályozza egy kollektív vita lefolytatását, vagy nem teljesíti a törvényben foglalt kötelezettségeit, továbbá illegális sztrájkot vagy más tiltakozási akciót irányít.

Szlovákiában a sztrájkoló büntetőjogi felelőssége nem merül fel, kivéve, ha a sztrájk során bűncselekményt követ el.¹¹² Hasonló a helyzet Magyarországon is. Nyilván, amennyiben bűncselekményt követnek el a jogellenes sztrájkban részt vevők, azért felelősségre vonhatók. Olaszországban sem tekinthető általánosnak a büntetőjogi szankciók kiszabása. Németországban az üzem elfoglalása vagy blokádja büntetőjogi tényállásokat merít ki, és az ún. meg nem engedett cselekmények szerinti kártérítési köteleiséget eredményezheti.¹¹³

Romániában a sztrájkjogot szabályozó jogszabály meghatároz egy sor bűncselekményt és szabálysértést (217. és 218. §). Egyik ilyen bűncselekmény, amikor fenyegetéssel vagy erőszakkal megakadályoznak vagy köteleznek egy munkavállalót vagy munkavállalói csoportot a sztrájkban való részvételre vagy a sztrájk alatt dolgozni. Szabálysértésnek számít és pénzbírságot lehet kiszabni olyan tettek miatt, melyek a sztrájk ideje alatt a munkáltató vezetőségének munkáját megakadályozzák. A sztrájk alatt a munkáltató vagy a sztrájkoló munkavállalók kérhetik a területi munkaügyi felügyelőség képviselőinek részvételét az esetleges szabálysértések megállapítása érdekében. A felügyelők helyszínre lépésének megakadályozása is szabálysértés. A sztrájkban való szabad részvétel jogának megszegését is bűncselekményként kezeli a jogszabály. A jogszabályban a 202–205. §-ban feltüntetett korlátozások megszegésével megszervezett sztrájkban való részvétel is bűncselekménynek számít. Ezek a korlátozások az egyes köztisztviselők, igazságszolgáltatási, katonasági és belügyi dolgozók, vízi, légi és szárazföldi szállítási személyzet esetében szabályozott sztrájktilalmak és korlátozások megszegésével, valamint a még elégséges közszolgáltatások biztosításának mulasz-

109 Unterschutz, 2014, 336. o.

110 Unterschutz, 2014, 336. o.

111 *Ustawy z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach.*

112 Liakopoulou és Clauwaert, 2019, 12. o. (<https://cutt.ly/DxozezB>).

113 Kiss, 2005, 501–502. o.

tásával megszervezett sztrájkra vonatkoznak. A jogellenes sztrájk szervezői és az abban részt vevők is felelősek a bűncselekmények és szabálysértések elkövetéséért.¹¹⁴ A jogszabályban szereplő többi bűncselekmény és szabálysértés inkább az egyesülési szabadságokkal, a szakszervezetek megszervezésével, valamint a munkáltató és a munkavállalók közötti viszonyok rendezésével kapcsolatos.

Ausztriában a jó erkölcsbe ütköző sztrájk vagy politikai sztrájk esetében büntetőjogi szabályok hatálya alá is eshet a jogellenes sztrájk.¹¹⁵

A fentiekkel ellentétben Csehországban a jogellenes sztrájkért felelősséggel tartozó szakszervezet vezetőivel szemben büntetőjogi eszközökkel nem lehet fellépni.¹¹⁶

6. A sztrájkkal kapcsolatos felelősség korlátozása

A szakirodalomban merült fel a kérdés, hogy mennyire védhetőek a jogellenes sztrájk esetében felmerülő felelősség korlátozására vonatkozó szabályok, amelyeket egyes EU-tagállamok is bevezettek.¹¹⁷ Ilyen értelemben, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottsága (a továbbiakban: a Bizottság) egy 2010-es jelentésében fejtette ki az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú Egyezmény összeegyeztethetőségét néhány olyan eseménnyel, amelyek gyakorlatilag az egyesülési jog korlátozását eredményezték. A jelentésből Bruun arra következtet, hogy a túlzott szankciók vagy azok fenyegetése az egyesülési jog korlátozását eredményezik az ILO felügyelő testületei értelmezésében.¹¹⁸ A szerző szerint tehát van alapja komolyan érvelni amellyel, hogy a túlzott szankciók korlátozása nemcsak jogos, hanem szükséges is a fent említett 87. számú Egyezmény értelmében, valamint az ILO Alkotmányának egyesülési jogra vonatkozó alapelve értelmében.¹¹⁹

114 Marian, 9/10. o.

115 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

116 EPSU, 8. o.

117 Bruun, 2014, 247–248. o.

118 Bruun, 2014, 247. o.

119 Bruun, 2014, 248. o.

Irodalomjegyzék

- BRUUN, N. (2014) 'Sanctions and remedies for unlawful collective action in an international and european perspective', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 243–252. o.
- Council of Europe, COE (2018) *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg.
- European Committee of Social Rights (2014) *Decision on article 6 paragraph 4 of the European Social Charter regarding conformity in the Slovak Republic*. Elérhető: <https://cutt.ly/ZxoVKb9>
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- ȚICLEA, AL. (2016) *Tratat de dreptul muncii*. Ediția a X-a, Bukarest, Universul Juridic.
- HENSSLER, M. (2020) *Münchener Kommentar zum BGB* 8. Aufl., CH Beck, 2020.
- LIAKOPOULOU, E. M., CLAUWAERT, S. (2019) *The right to strike in the public sector – Slovak Republic*. EPSU, 2019. Elérhető: <https://cutt.ly/DxozezB>
- SWEPSTON, L. (2014) *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Right: The Labor Rights Articles*. Leiden–Boston: Brill Nijhoff.
- MAUL, D. (2012) *Human Rights, Development and Decolonization: The International Labour Organization, 1940–70*. Palgrave Macmillan.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer (e-könyv).
- BALANESCU, D. (2018) *The right to strike in the public sector – Poland*. EPSU, 2018. Elérhető: <https://cutt.ly/ixoSsxo>
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) 'A sztrájkjog szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén / A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2) 29–73. o.
- BRUUN, N. (2014) 'Sanctions and remedies for unlawful collective action in an international and european perspective', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 243–252. o.
- DÄUBLER, W. (2015) 'Industrial Actions in Germany – Realistic in an International Context?', *Revista Derecho Social y Empresa*, 4.
- GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H. (1998) *ILO Principles concerning the right to strike*. International Labour Office, Genf. Elérhető: <https://cutt.ly/oxoXBo8>
- HURUBĂ, R. I. (2019a) 'Exercitarea dreptului la grevă (I)', *Universul Juridic*, 5., e-format.
- HURUBĂ, R. I. (2019b) 'Exercitarea dreptului la grevă (II)', *Universul Juridic*, 5., e-format.
- KAJTÁR, E., KUN, A. (2013) 'Right to Strike in a Changing Regulatory Environment', *Pázmány Law Working Papers*, 3. Elérhető: <http://plwp.eu/docs/wp/2013/2013-03-Kajtar-Kun.pdf>
- KAJTÁR, E. (2010) 'Az olasz és a magyar sztrájk szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(1), 33–58. o.

- KULISITY, M. (2009) 'A sztrájk jogszerűségének megállapításával összefüggő bírósági gyakorlat', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 73–90. o.
- LAULOM, S., LO FARO, A. (2014) 'Remedies for Unlawful Collective Action in France, Belgium, Italy and Spain', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 273–292. o.
- OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M. (2014) 'Strike action at the forefront of the social partnership agenda', *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 17(2), 279–290. o.
- PRUGBERGER, T., KENDERES, GY. (2011) 'A munkaküzdelem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései', *Miskolci Jogi Szemle*, (2).
- SZABÓ, M. (2009) 'Vitaindító előadás', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(1), 95–98. o.
- Sztrájkmegállapodás – Megállapodás a Kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról*. 1994. Elérhető: <https://cutt.ly/Fx0CAOO>
- UNTERSCHUTZ, J. (2014) 'Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 319–338. o.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond. A comparative overview*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brüsszel. Elérhető: <https://cutt.ly/Tx0CJFz>