
II. FEJEZET

A munkaharc eszközrendszere

CSIRSZKI MARTIN MILÁN

1. Bevezetés

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

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

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

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



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

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

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

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

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

² Bródy, 2000, 440. o.

³ Miklós, 2017.

⁴ Prugberger és Nadas, 2015, 171. o.

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

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

2. A sztrájk etimológiai háttere és történeti adalékok

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

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

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

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

⁷ Edgerton, 1951, 137. o.

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

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

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

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

3. Az egyes államok

3.1. Magyarország

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

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

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

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

¹¹ Grandin, 2014.

¹² Ferenczi, 1907, 119. o.

¹³ Lőrincz, 2008, 137. o.

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

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

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

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

3.2. Németország

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

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

¹⁶ Sztrájktörvény, 1. § (1).

¹⁷ Rácz, 2014, 461. o.

¹⁸ Berki, 2016.

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

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

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

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

20 Legfelsőbb Munkaügyi Bíróság.

21 Alkotmánybíróság.

22 Däubler, 2015, 47. o.

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

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

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

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

3.3. Ausztria

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

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

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

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

²⁵ Ricken, 2019.

²⁶ Trócsányi, 1989, 104. o.

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

²⁸ Mair, 2008, 3. o.

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

³⁰ Tomandl, 1965, 2. o.

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

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

3.4. Franciaország

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

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

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

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

32 Mair, 2008, 10–11. o.

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

3.5. Olaszország

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

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

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

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

3.6. Szlovákia

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

³⁴ Kajtár, 2010, 41. o.

³⁵ Orlandini, 2004, 60. o.

³⁶ Kajtár, 2010, 35. o.

³⁷ 1992 és 2017 között 34 sztrájk volt.

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

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

3.7. Csehország

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

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

³⁸ European Trade Union Institute, 2019a.

³⁹ European Public Service Union, 2019.

⁴⁰ International Labour Organization, 2020.

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

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

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

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

3.8. Lengyelország

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

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

41 European Trade Union Institute, 2019b.

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

43 1991. évi II. törvény, 27. §.

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

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

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

47 Cudowski, 1998, 143. o.

48 Cudowski, 1998, 144. o.

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

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

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

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

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

3.9. Románia

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

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

50 Świątkowski, 2018, 71. o.

51 Cudowski, 1998, 145. o.

52 Świątkowski, 2018, 71. o.

53 Cudowski, 1998, 145. o.

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

55 Świątkowski, 2018, 74. o.

56 Cudowski, 1998, 148. o.

57 Świątkowski, 2018, 61. o.

58 Świątkowski, 2018, 59. o.

59 Camera de arbitraj colectiv.

60 Comisia de recurs a muncii.

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

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

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

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

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

4. Összefoglalás

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

⁶¹ Stan, 2018.

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

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

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

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

63 Warneck, 2007, 30. o.

64 Warneck, 2007, 9. o.

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

Irodalomjegyzék

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

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

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

- PICHT, J., ŠTEFKO, M (2019) 'Czech Republic', in Liukkunen, U. (szerk.) *Collective Bargaining in Labour Law Regimes – A Global Perspective*. Springer International Publishing.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- RÁCZ, Z. (2012) 'A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tükrében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica*, 30(2), 569–575. o.
- RÁCZ, Z. (2014) 'A munkaküzdelen helye és szerepe a kollektív munkajog rendszerében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica*, 32(1), 461–470. o.
- RICKEN, O. (2019) '§ 265 Begriff und Arten des Arbeitskampfes' in *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I*. 4. kiadás, München: C.H. Beck.
- SHAKESPEARE, W. *King Henry VI, Part 3* [online]. Elérhető: <http://shakespeare.mit.edu/3henryvi/full.html>.
- SHAKESPEARE, W. VI. *Henrik király, Harmadik rész*. [online]. Fordította: Lőrinczy(Lehr)Zsigmond. Elérhető: <https://www.arcanum.hu/en/online-kiadvanyok/ShakespeareMagyar-william-shakespeare-osszes-muvei-1/tortenelmi-dramak-309A/vi-henrik-kiraly-harmadik-resz-4693/>.
- STAN, M. (2018) 'Soluționarea conflictelor de muncă. Dreptul la grevă', *Universul Juridic*, 2018/7.
- STRASSER, R., Jabornegg, P. (1999) *Arbeitsverfassungsgesetz – Samt Durchführungsverordnungen mit ausführlichen Anmerkungen, Literaturhinweisen sowie einer Übersicht der Rechtsprechung*. Bécs: Manz Verlag.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike Restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law - E-Journal*, 2018/1, 57–75. o. [online]. Elérhető: http://hlj.hu/letolt/2018_1_a/A_04_Swiatkowski_hlj_2018_1.pdf.
- TOMANDL, T. (1965) *Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes*. Bécs: Springer.
- TÓTH, F. (2008) *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Gödöllő-Budapest: Szent István Egyetemi Kiadó.
- TRÓCSÁNYI, L. (1989) 'A munkaharc a Német Szövetségi Köztársaság és Ausztria jogában', *Jogtudományi közlöny*, 44(2), 102–105. o.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*. Brüsszel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.