

---

# I. FEJEZET

---

## A sztrájkjog dogmatikai alapjai

---

HRECSKA-KOVÁCS RENÁTA

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

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

---

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

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

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



[https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3\\_1](https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_1)

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

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

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

## 1. A sztrájk tipizálása

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

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

<sup>2</sup> Az ILO sztrájkkal kapcsolatos politikájához ld. részletesen Gernigon, Otero és Guido, 2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. A sztrájk munkaviszonyban betöltött jelentősége

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

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

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

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

### **3. Kollektív szerződések és a sztrájk**

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

---

<sup>3</sup> Hungler, 2020.

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

#### 4. Direkt akciók egyéb formái

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

#### Irodalomjegyzék

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