
VI. FEJEZET

A sztrájkot megelőző eljárások, a sztrájk korlátozása és tilalma

TÓTHNÉ KARCZUB ESZTER – KOVÁCS BÁLINT

1. Bevezetés

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

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

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

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

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



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

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

2. A sztrájkot megelőző eljárások

2.1. Az alapelvek

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

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

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

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

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

2 Nacsa, 2009, 63. o.

3 Miklós, 2017, 20–21. o.

2.2. Az előzetes egyeztetés

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

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

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

4 Drinóczi, 2006, 522. o.

5 Bródy, 1999, 9. o.

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

7 Kajtár, 2010a, 62. o.

8 Nacsa, 2018, 219. o.

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

10 EBH2018. M.10.

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

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

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

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

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

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

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

11 EBH2001. 575.

12 EBH2005. 1253.

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

14 Rácz, 2014, 466. o.

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

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

17 Berke és Kiss, 2009, 49–50. o.

18 Prugberger és Nádas, 2015, 313. o.

19 Prugberger és Nádas, 2015, 314. o.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22 Laulom és Lo Faro, 2014, 282. o.

23 Unterschütz, 2014, 324. o.

24 Prugberger és Nádas, 2015, 318. o.

25 Prugberger és Nádas, 2015, 318. o.

26 Unterschütz, 2014, 325. o.

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

28 Unterschütz, 2014, 326. o.

29 Unterschütz, 2014, 326. o.

2.3. A közvetítői eljárás igénybevétele

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

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

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

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

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

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

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

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

35 Olšovská és Švec, 2014, 287. o.

36 Unterschütz, 2014, 326–327. o.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41 Balanescu, 2018, 9. o.

42 CLDRA, 8. cikk.

43 Balanescu, 2018, 9. o.

44 Balanescu, 2019b, 8. o.

45 SDA 182. cikk.

46 SDA 188. cikk.

47 Țiclea, 284. o.

48 Berke és Kiss, 2009, 50. o.

49 Code des transports, Article L1114-5.

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

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

2.4. A lehülési idő (cooling-off period)

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

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

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

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

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

50 Code du travail, Article L2523-3.

51 Code des transports, Article L1114-6.

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

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

54 Büttgen, 2018, 8. o.

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

56 Warneck, 2007, 43. o.

57 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

58 Balanescu, 2018, 9. o.

59 SDA, 182. cikk.

2.5. A sztrájkról való előzetes szavazás (ballot)

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

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

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

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

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

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

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

60 Büttgen, 2019, 10. o.

61 Büttgen, 2018, 8. o.

62 1991. évi II. törvény, 17. §.

63 Liakopoulou, 2019, 9. o.

64 Waas, 2014, 170. o.

65 Balanescu, 2019a, 10. o.

66 Kajtár, 2010b, 44. o.

67 CLDRA, 20. cikk (1) bekezdés.

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

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

2.6. A figyelmeztető sztrájk

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

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

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

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

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

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

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

68 CLDRA, 20. cikk (2) bekezdés.

69 SDA, 183. cikk.

70 Unterschütz, 2014, 328. o.

71 Kajtár és Kun, 3. o.

72 1991. évi II. törvény, 26. §.

73 CLDRA, 12. cikk.

74 SDA, 182. cikk.

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

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

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

2.7. A sztrájk megkezdésére vonatkozó határozat és támogatottsága

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

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

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

⁷⁵ SDA, 185. cikk.

⁷⁶ Hurubă, 2019a, 3/15. o.

⁷⁷ Warneck, 2007, 22. o.

⁷⁸ Kajtár és Kun, 4. o. A sztrájkmegállapodás szövege megtalálható itt: https://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/onk_sztrajk/sztrajkmegallapodas19940113.pdf.

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

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

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

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

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

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

⁷⁹ Kulisity, 2009, 76. o.

⁸⁰ Kulisity, 2009, 76. o.

⁸¹ Unterschut, 2014, 329. o.

⁸² Unterschut, 2014, 329. o.

⁸³ Berke és Kiss, 2009, 52. o.

⁸⁴ Berke és Kiss, 2009, 52. o.

⁸⁵ Berke és Kiss, 2009, 53. o.

⁸⁶ Berke és Kiss, 2009, 59. o.

⁸⁷ Unterschut, 2014, 328. o.

⁸⁸ Olšovská és Švec, 2014, 286. o.

⁸⁹ Olšovská és Švec, 2014, 286. o.

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

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

3. A sztrájk jogszerű megkezdésére vonatkozó szabályok

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

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

⁹⁰ Berke és Kiss, 2009, 31. o.

⁹¹ Berke és Kiss, 2009, 32. o.

⁹² Kiss, 2005, 508. o.

⁹³ Unterschütz, 2014, 324. o.

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

⁹⁵ Unterschütz, 2014, 330. o.

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

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

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

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

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

97 Berke és Kiss, 2009, 48. o.

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

99 Prugberger és Kenderes, 2015, 9. o.

100 Berke és Kiss, 2009, 60–61. o.

101 Berke és Kiss, 2009, 61. o.

4. A sztrájk korlátozása és tilalma

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰² Rácz, 2014, 467. o.

¹⁰³ Zemlényi, 2010, 32. o.

¹⁰⁴ Bródy, 2000, 443. o.

¹⁰⁵ Mélypataki, 2018, 134. o.

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

¹⁰⁷ Kajtár, 2010b, 42–43. o.

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

4.1. A békekötelem

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

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

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

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

109 Gyulavári, 2014, 526. o.

110 Szabó, 2016, 61. o.

111 Kiss, 2005, 497. o.

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

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

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

115 CLDRA, 4. cikk (2) bekezdés.

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

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

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

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

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

116 SDA, 164. cikk.

117 Liakopoulou, 2019, 9. o.

118 Balanescu, 2019a, 7. o.

119 Guedes, 2018, 7. o.

120 Büttgen, 2018, 8. o.

121 Gyulavári, 2014, 524. o.

122 COE, 2018, 106. o.

4.2. Az arányosság elve

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

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

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

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

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

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

124 Berke és Kiss, 2009, 42. o.

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

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

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

128 Berke és Kiss, 2009, 49. o.

129 17. cikk (3) bekezdés.

130 Balanescu, 2018, 7. o.

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

4.3. Sztrájk a közsférában

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

4.4. A még elégséges szolgáltatás

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

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

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

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

¹³¹ Kajtár, 2010b, 43. o.

¹³² Mélypataki, 2019, 374. o.

¹³³ Kajtár, 2010a, 67–68. o.

¹³⁴ Kajtár, 2010a, 68. o.

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

4.4.1. Az alapvető szolgáltatások

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

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

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

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

¹³⁵ Kajtár, 2010b, 48. o.

¹³⁶ Gyulavári, 2014, 527. o.

¹³⁷ Bródy, 1999, 16. o.

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

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

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

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

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

A CFA esetjogát áttekintve¹⁴² az alábbi szolgáltatások minősülnek alapvetőnek:

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

¹³⁹ EBH2013. M.10.

¹⁴⁰ EBH2008. 1814.

¹⁴¹ Zemplényi, 2010, 64–65. o.

¹⁴² A felsorolások Rajtár Edit PhD-értekezésének 50–51. oldalán találhatók.

– légi közlekedés.

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

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

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

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

¹⁴⁴ Kajtár, 2010a, 66. o.

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

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

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

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

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

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

¹⁴⁵ Kajtár, 2011, 81. o.

¹⁴⁶ Zemplényi, 2010, 11–15. o.

¹⁴⁷ Ajtay-Horváth, 2017, 7. o.

¹⁴⁸ Zemplényi, 2010, 52. o.

¹⁴⁹ Däubler, 2015, 50. o.

¹⁵⁰ Zemplényi, 2010, 32. o.

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

Ausztria

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

Franciaország

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

151 Treu, 1994, 464. o.

152 Büttgen, 2018, 7. o.

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

154 Zemplényi, 2010, 32. o.

155 Büttgen, 2018, 8. o.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

162 Code des transports, L1324-2. A francia jog előírja, hogy amennyiben egy reprezentatív szakszervezet benyújtott a munkáltató felé sztrájkfigyelmeztetést, akkor ezt az egyeztetési periódus alatt nem ismételheti meg. (L1324-6. cikk).

163 Code des transports, L1324-3.

164 Code des transports, L1324-4.

165 A közlekedési törvény szerint (R1324-2. cikk) a közlést vagy a felettes szervnek/vezetőségnek történő személyes átadással szükséges biztosítani, vagy egyéb olyan módon, amely kizárja a közlés időpontjának vitathatóságát.

166 Code des transports, Article L1114-2.

167 Code des transports, Article L1114-3. (2) számozatlan bekezdés.

168 Code des transports, Article L1114-4.

adásokról. Mivel ezek szenzitív adatnak minősülnek, amennyiben bármely munkavállaló sztrájkmagatartással kapcsolatos adatát az adatkezelő kiszolgáltatja harmadik személy részére, úgy utóbbi egy év elzárással és 15 000 eurós pénzbüntetéssel sújtható.¹⁶⁹

Olaszország

Olaszországban az 1990. évi 146. törvény kötelezi a sztrájkjogukat gyakorló munkavállalókat azon minimális szolgáltatások biztosítására, amelynek valamely, az Alkotmány (*Costituzione della Repubblica Italiana*) által garantált jog gyakorlásával függnek össze. Az alkotmányjog álláspontja szerint a törvény 1. §-ában található felsorolás – az élet, az egészség, a szabadság, a szabad mozgás, a társadalombiztosítás szolgáltatásainak igénybevétele, az egészségügyi ellátás, a kommunikáció szabadsága, valamint az oktatáshoz való jog – taxatívnek tekinthető.

A szolgáltatás biztosítása szempontjából nincs különbség aközött, hogy az magán- vagy közjellegű. Ugyanakkor ennek a feladatnak a kivitelezését és a felelősséget a jogalkotó az érdekképviselői szervek és a közszolgáltatást biztosító közigazgatási szerv között megkötendő egyezményekre és szerződésekre telepítette,¹⁷⁰ tekintettel arra, hogy Olaszországban a kollektív megállapodások hálózata alakult ki. A jogalkotó szándéka szerint a törvény egyensúlyt teremtett a sztrájkhoz való jog és a közszolgáltatások folyamatossága között azáltal, hogy – anélkül, hogy bizonyos csoportokat megfosztana a sztrájkhoz való jogtól – a sztrájkjog gyakorlása közben is biztosítva legyen az alapvető szolgáltatások minimális mértéke.¹⁷¹

Olaszországban az elégséges szolgáltatásról való megállapodásnak kötelező eleme a minimumszolgáltatás mértéke – amely az 1990. évi 146. törvény 2. cikk (3) bekezdés alapján nem haladhatja meg a szolgáltatás 50%-át, illetve nem érintheti az általában foglalkoztatott munkavállalók több mint 30%-át –, valamint a lehúlési idő alatti tárgyalás szabályozása. A tárgyalási kötelezettség mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalra vonatkozik, ám nem jelent egyben megállapodási kötelezettséget is.

Amíg a felek között nem történik megállapodás a minimumszolgáltatás mértékére vonatkozóan, addig az ún. önszabályozó (belső) szakszervezeti kódexek rendelkezéseit kell alkalmazni, amelyeket a törvény előírása alapján az egyes szektorokra alakítottak ki.¹⁷² Ezek az önszabályozó kódexek komoly jelentőséggel bírnak, a szakszervezetek már a sztrájk meghirdetése előtt elkészítik a tervet, amely többek között tartalmazza az alapvető szolgáltatások mértékét. A tervet a szakszervezet megvitatja mind a saját szerveivel, mind a fogyasztók képviselőivel. Amennyiben a fogyasztói képviselői oldallal nem születik egyetértés a tervvel kapcsolatban, a szakszervezet azt kiegészíti olyan részletes információkkal, amelyek a fogyasztók tájékoztatásához kötődnek

169 Code des transports, Article L1114-3. (6) számozatlan bekezdés és Code pénal Article 226-13 (<https://tinyurl.hu/fUcb/>).

170 Egresi, 2013, 199. o.

171 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

172 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

mind a sztrájkot megelőző tájékoztatás, mind a sztrájk során fennálló tájékoztatás terén.¹⁷³ A fogyasztók szabályozásba történő bevonása a törvény 2000-es módosítása óta kötelező. Maguk a fogyasztói egyesületek is kérhetik, hogy a 9 tagból álló Garancia Bizottság (*Commissione di Garanzia*, a továbbiakban: Bizottság) elemezze a felek magatartását, valamint törvény adta lehetőségük van csoportos kereset (*class action*) indítására is akár a szolgáltatók, akár a szakszervezetek ellen. A gyakorlatban azonban az egyesületek igen ritkán élnek ezekkel a lehetőségekkel.¹⁷⁴

A Bizottság – amelynek fő feladata az 1990. évi 146. törvény végrehajtásának biztosítása oly módon, hogy felmérje a sztrájkhoz való jog gyakorlása és az alkotmányosan védett, a törvény 1. cikk (1) bekezdésében foglalt jogok gyakorlásának összeegyeztethetőségét – kiértékeli az önszabályozó kódexeket, továbbá a munkáltató és a szakszervezetek között létrejött megállapodásokat. Amennyiben a testület álláspontja szerint ezek nem védik kellően a felhasználók érdekeit, javaslatot dolgoz ki a felek számára. Ha a szociális partnerek ezt a javaslatot nem fogadják el, de továbbra sem kötnek elfogadható tartalmú megállapodást, a Bizottság ideiglenesen meghatározza a minimumszolgáltatás mértékét, amelyet a felek kötelesek alkalmazni a megfelelő megállapodás megkötéséig.¹⁷⁵

Ha a minimumszolgáltatás mértékében a szakszervezetek miatt nem történik megállapodás, a Bizottság jogosult titkos szavazás elrendelésére. Emellett a Bizottságnak a sztrájkot jeleznie kell a megfelelő szervek – helyi sztrájk esetén a *prefect*, országos sztrájk esetén a minisztertanács – felé, annak érdekében, hogy azok felhívhassák a feleket a sztrájktól való tartózkodásra, amely utasítás megszegése pénzbírságot von maga után.¹⁷⁶

Amennyiben az elégséges szolgáltatás mértéke tekintetében vita merül fel a munkáltató és a szakszervezet között, a Garancia Bizottságnak kell megállapítania, hogy a vita tárgyát képező szolgáltatás mértéke megfelelő-e az adott közszolgáltatási szektor követelményeirez képest.¹⁷⁷ A Bizottság határozatai megátmadhatók a Munkaügyi Bíróság előtt.¹⁷⁸

Tekintettel arra, hogy Olaszországban a közvetítésnek nincsenek tradíciói, a Garancia Bizottság nem rendelkezik mediációs jogkörrel,¹⁷⁹ azonban a felek kérésére elláthat arbitrációs feladatokat a minimumszolgáltatás mértékében történő megállapodás kapcsán.¹⁸⁰

Szlovákia

Szlovákiában az elégséges szolgáltatások körébe tartoznak azok, amelyek elmaradása vagy korlátozása a munkavállalók vagy más személyek életét vagy egészségét veszélyeztetné,

173 Berke és Kiss, 2009, 32. o.

174 Kajtár, 2010b, 49. o.

175 Berke és Kiss, 2009, 32. o.

176 Kajtár, 2010b, 49. o.

177 Berke és Kiss, 2009, 31. o.

178 Clauwaert és Warneck, 2009, 102. o.

179 Kajtár, 2010b, 46. o.

180 Kajtár, 2010b, 49. o.

illetve a munkavégzéshez szükséges berendezések, eszközök és felszerelések károsodását eredményezné.¹⁸¹ A szlovák szabályozásban nincs meghatározva, mi számít elégséges szolgáltatásnak, de vannak bizonyos követelmények, melyeknek a sztrájk során is meg kell felelni (pl. egészségügyi felszerelések megfelelő használata, károsodástól megóvása).¹⁸² A szakszervezet legalább két munkanappal a sztrájk kezdete előtt tájékoztatja a munkavállalót minden lényeges információról, hogy ő ennek ismeretében tudja a munkavégzést megszervezni a létfontosságú tevékenységek és szolgáltatások fenntartása érdekében a sztrájk alatt is.¹⁸³

Csehország

A cseh szabályozásban nincs meghatározva, mi számít elégséges szolgáltatásnak, de vannak bizonyos követelmények, melyeknek a sztrájk során is meg kell felelni (pl. egészségügyi felszerelések megfelelő használata, károsodástól megóvása).¹⁸⁴ A szakszervezet legalább két munkanappal a sztrájk kezdete előtt tájékoztatja a munkavállalót minden lényeges információról, hogy ő ennek ismeretében tudja a munkavégzést megszervezni a létfontosságú tevékenységek és szolgáltatások fenntartása érdekében a sztrájk alatt is.¹⁸⁵

Lengyelország

A lengyel jogban csupán egy általános definíciót találunk az alapvető szolgáltatásokra, maga a CLDRA pedig nem sorolja fel, hogy mik a vonatkozó szolgáltatások. Egyes vélemények szerint mindez jogbizonytalanságot szül, míg mások előtérbe helyezik az ILO irányító testülete egyesülési szabadsággal foglalkozó bizottságának a témában aktuális véleményeit.¹⁸⁶

A lengyel Alkotmány¹⁸⁷ (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*)¹⁸⁸ 59. cikk (3) bekezdése szerint „[a] szakszervezeteknek jogukban áll a munkavállalók sztrájkját vagy más tiltakozását megszervezni a törvényben meghatározott keretek között. A közérdek védelme érdekében törvény korlátozhatja vagy megtilthatja a sztrájk egyes formáit a munkavállalók speciális csoportjára nézve vagy speciális területeken.”

Az Alkotmány 59. cikk (4) bekezdése kimondja, hogy „[a] szakszervezetekben és a munkavállalói szervezetekben az egyesülési szabadság hatálya csak olyan törvényi korlátozásoknak vethető alá, amelyek megfelelnek azoknak a nemzetközi megállapodásoknak, amelyeknek a Lengyel Köztársaság részese”.

181 Liakopoulou, 2019, 6. o.

182 1991. évi II. törvény, 19. §.

183 1991. évi II. törvény, 17. §.

184 1991. évi II. törvény, 19. §.

185 1991. évi II. törvény, 17. §.

186 Balanescu, 2018, 8. o.

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

188 Ld. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>.

A CLDRA nem nyújt alternatív eszközöket azon munkavállalók részére, akik számára nem garantálták az egyesülési jogot és/vagy a kollektív alkuhoz való jogot.¹⁸⁹ Lengyelországban csak és kizárólag a bíróságoknak van joga arra, hogy egy adott sztrájkot jogellenesnek minősítsenek. A CLDRA szerint nincs olyan eljárás, mint a sztrájkeltiltás vagy az ideiglenes intézkedésről való rendelkezés.¹⁹⁰

A Munka törvénykönyvéről szóló 1974. június 26-ai törvény¹⁹¹ 239. cikk (3) bekezdése alapján nem köthető meg a kollektív szerződés a köztisztviselőkre, az állami és az önkormányzati hivatalnokokra, valamint a bírákra, ülnökökre és ügyészekre vonatkozóan.

A *Solidarność* országos szakszervezet a lengyel Alkotmánybírósághoz (*Trybunał Konstytucyjny*) fordult annak megállapítása végett, hogy ez a tilalom az Alkotmány 59. § (2) és (4) bekezdésébe, az ILO-nak a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről, és foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról szóló 151. számú egyezmény 1. és 7. cikkébe, az ILO-nak a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98. számú egyezmény 4. cikkébe, az Emberi Jogok Európai Egyezménye¹⁹² 11. cikkébe, valamint az Európai Szociális Charta 6. cikk (2) bekezdésébe ütközik.

Az Alkotmány 59. cikk (2) bekezdése alapján a szakszervezeteknek, a munkáltatóknak és azok szervezeteinek joguk van tárgyalásokat folytatni. A tárgyalások különösen a kollektív viták megoldására, valamint a kollektív munkaszerződések és egyéb megállapodások megkötésére vonatkoznak. Az 59. cikk (4) bekezdése pedig kimondja, hogy „[a] szakszervezetekben és a munkavállalói szervezetekben az egyesülési szabadság hatálya csak olyan törvényi korlátozásoknak vethető alá, amelyek megfelelnek azoknak a nemzetközi megállapodásoknak, amelyeknek a Lengyel Köztársaság részese”.

Az Alkotmánybíróság K 5/15. sz. ítéletében¹⁹³ nem találta alkotmányellenesnek a korlátozást, tekintettel arra, hogy a szakszervezetek kollektív szerződés megkötéséhez való joga nem abszolút jellegű jog, ebből kifolyólag – Alkotmányban előírt esetekben – korlátozható.

Románia

A román alkotmány (*Constituția României*) 43. § (2) bekezdése a lényeges szolgáltatások biztosításának feltételével engedélyezi a sztrájkot.

Az egészségügy, telekommunikáció, vasúti szállítás, közszállítás, illetve a gáz-, áram-, fűtés- és vízellátást biztosító vállalkozások esetében megengedett a sztrájk, azzal a feltétellel, hogy a szolgáltatások a normális működés egyharmad arányában biztosítva legyenek. Az országos energetikai rendszert működtető vállalkozások alkalmazottai, a nukleáris ágazat és

189 Świątkowski, 2018, 70. o.

190 Balanescu, 2018, 10. o.

191 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

192 Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt egyezmény.

193 Varsó, 2015. november 17.

az állandó jelleggel üzemelő állami vállalatok alkalmazottai csak olyan esetben hirdethetnek meg sztrájkot, ha ezek tevékenysége legalább egyharmad arányban folytatódik a normálshoz képest, hogy ne veszélyeztessen emberi életet és egészséget, illetve hogy a biztonsági felszerelések működése biztosítva legyen.

5. Összefoglalás

A fent kifejtetteket röviden összegezve elmondható, hogy a jelen kötetben vizsgált országok eltérő megoldásokat alkalmaznak a sztrájkot megelőző eljárások tekintetében, a leglényegesebb különbség ezek között a sztrájk előtti egyeztetési eljárásra vonatkozó szabályokban található. Ugyanis míg az államok többsége – így Franciaország, Olaszország, Lengyelország és Románia – előír bizonyos szintű egyeztetést a munkáltatók és a munkavállalók között, addig pl. Németországban mindez csak ajánlás. A németországi megengedő szemlélet ellenkezőjét tapasztaljuk Csehországban és Szlovákiában, ahol az egyeztetést mediátor közreműködésével, szigorú szabályok szerint kell lefolytatni.

A munkáltatók sztrájkáról való értesítése többnyire minden államban megjelenik, viszont Franciaország az egyetlen a vizsgált országok közül, ahol lehetőség van arra, hogy már a figyelmeztetés után, a lehűlési idő alatt megkezdődhessen a sztrájk, így a tárgyalási szakasznak itt gyakorlatilag nincs jelentős súlya.

A sztrájk korlátozása és tilalma kapcsán elmondható, hogy az általunk elemzett országok mindegyike megfogalmaz valamilyen korlátozást, illetve tilalmat. Az államok többsége valamilyen formában rendelkezik a békekötelem intézményéről, amely szintén a sztrájk egy korlátja jelenti, csakúgy, mint az arányosság elve, amely ugyancsak megtalálható a legtöbb vizsgált ország sztrájkszabályozásában.

A még elégséges szolgáltatások tekintetében – amint azt az egyes országok elemzésénél láttuk – az államok nem határozzák meg pontosan a még elégséges szolgáltatás fogalmát, csupán általános jelleggel fogalmazzák meg az ehhez kapcsolódó elvárásaikat.

Irodalomjegyzék

- AJTAY-HORVÁTH, V. (2017) 'Quo vadis sztrájkjog? Gondolatok a még elégséges szolgáltatásról', *De Iurisprudentia et iure publico. Jog- és politikatudományi folyóirat*, 7(2), 1–30. o.
- BALANESCU, D. (2018) *The right to strike in the public sector, Poland*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/ixoSsxo>
- BALANESCU, D. (2019a) *The right to strike in the public sector, Czech Republic*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/9xok3bM>

- BALANESCU, D. (2019b) *The right to strike in the public sector, Romania*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/1xOK7PX>
- BERKE, GY., KISS, GY. (2009) 'A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2(2), 29–72. o.
- BRÓDY, J. (1999) *A sztrájk jog nemzetközi és magyar aspektusai*. Acta Universitatis Szegediensis de Attila József nominatae. Szeged József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar.
- BRÓDY, J. (2000) 'A jogszerű sztrájk kritériumainak nemzetközi és magyar standardjai.' *Jogtudományi Közöny*, 55(11), 439–447. o.
- BÜTTGEN, N. (2018) *The right to strike in the public sector, Austria*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/AxoLFF8>
- BÜTTGEN, N. (2019) *The right to strike in the public sector, Germany*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/yxOLZx1>
- Council of Europe, COE (2018) *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg.
- CURRAN, J., DYCKER, ST. DE, PRETELLI, I., SKALA, J., WESTERMARK, H.: The right to strike, E-Avis ISDC 2017-17. Elérhető: <https://www.isdc.ch/>
- CLAUWAERT, S., WARNECK, W. (2009) *Better defending and promoting trade union rights in the public sector. Part II: Country reports*. Report 108, Brussels: ETUI. 101. Elérhető: <https://cutt.ly/9xoL4O7>
- DÄUBLER, W. (2015): Industrial Actions in Germany – Realistic in an International Context? *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 4, Diciembre.
- DRINÓCZI, T. (szerk.) (2006) *Magyar alkotmányjog III. Alapvető jogok*. Budapest–Pécs: Dialóg Campus.
- EGRESI, K. (2013) *Az olasz alkotmány*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- ENGELS, A. (2008) *Verfassung und Arbeitskampfrecht. Verfassungsrechtliche Grenzen arbeitsrechtlicher Arbeitskampsjudikatur*. Berlin: Duncker & Humblot.
- GAGEL, A. (2019) *SGB II / SGB III – Grundsicherung und Arbeitsförderung (Kommentar)*. München: Verlag C. H. Beck oHG.
- GUEDES, G. (2018) *The right to strike in the public sector, Italy*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/kx6AuPX>
- GYULAVÁRI, T. (szerk.) (2014) *Munkajog*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- KAJTÁR, E. (2010a) 'Az ILO sztrájkgyakorlata', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(2), 49–80. o.
- KAJTÁR, E. (2010b) 'Az olasz és a magyar sztrájk szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 3(1), 33–58. o.
- KAJTÁR, E. (2011) *Magyar sztrájk jog a nemzetközi és európai szabályozás fényében*. PhD-értekezés. A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája.
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KOCH, U. (2019) *Arbeitsrecht von A-Z. dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*. München.

- LIAKOPOULOU, E. M. (2019) *The right to strike in the public sector, Slovak Republic*. European Trade Union Institute. Elérhető: <https://cutt.ly/DxozezB>
- MARHOLD, F., FRIEDRICH, M. (2016) *Österreichisches Arbeitsrecht*. Verlag Österreich.
- MÉLYPATAKI, G. (2018) 'A közszolgálati sztrájkjog alapvonásai nemzetközi összehasonlításban', *Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica*, 36(1), 126–143. o.
- MÉLYPATAKI, G. (2019) 'Civil service law and the right to strike in international context', *Jura – A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos lapja*, 25(1), 367–377. o.
- MIKLÓS, GY. (2017) 'Az együttműködési kötelezettség megítélése a sztrájk előzetes bejelentése kapcsán – egy bírósági határozat apropóján', *Gazdaság és Jog*, 25(5), 20–23. o.
- NACSA, B. (2008) 'A kollektív érdekviták rendezésének munkajogi szabályozása. Vizsgálódás a nemzetközi munkajog elvei és szociális partnerek szabályozási elvei tükrében', *Acta Facultatis Politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös Nominatae*, XLV, 199–234. o.
- NACSA, B. (2009) *A munkaügyi viták rendezését támogató munkajogi szabályozás*. PhD-értekezés. Budapest.
- PRUGBERGER, T., NÁDAS, GY. (2015) *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- RÁCZ, Z. (2014) 'A munkaküzdelem helye és szerepe a kollektív munkajog rendszerében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis - Sectio Juridica et Politica*, 32(1), 461–470. o.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike Restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law E-Journal*, (1), 57–75. o.
- SZABÓ, I. SZ. (2016) 'Sztrájkjogi problémák.' *Magyar Munkajog*, 3(1), 45–63. o.
- TREU, T. (1994) 'Strikes in essential services in Italy: an extreme case of pluralistic regulation.' *Comparative Labor Law Journal*, 15(4), 461–487. o.
- UNTERSCHUTZ, J. (2014) 'Strike and Remedies for Unlawful Strikes in the Legal Systems of Poland, Hungary, and Slovakia', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(3), 319–338. o.
- WAAS, B. (szerk.) (2014): *The right to strike. A comparative view*. Kluwer Law International. The Netherlands.
- WARNECK, W. (2007) *Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview*. Brüsszel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
- ZEMPLÉNYI, A. (szerk.) (2010) *Sztrájkjogi projekt*. ÁJOB Projektfüzetek. Budapest: OBH.