
IV. FEJEZET

A sztrájk alanyai, célja és formái. A jogszerű sztrájkban való részvétel

VISONTAI-SZABÓ KATALIN

A sztrájk alanyainak vizsgálata során két- vagy háromszereplős megoldásokkal találkozhatunk, attól függően, hogy a munkáltatón és a munkavállalókon kívül szükséges-e a szak-szervezet bekapcsolódása is. A munkabeszüntetés célja mindenhol azonos: a munkavállalók nyomást kívánnak gyakorolni a munkáltatóra, bizonyos gazdasági vagy szociális igényeik érvényesítése érdekében. A sztrájk lehetséges formáit tekintve a gyakorlatban inkább hasonlóság jellemző, míg a jogdogmatika által kidolgozott és bemutatott – a gyakorlatban nem annyira jellemző – sztrájkformák kisebb-nagyobb eltéréseket mutatnak. A dogmatikai kidolgozottság terén a német és olasz jogtudósok járnak az élen. A sztrájk jogszerűségének meghatározása során kiemelkedő jelentősége van az ILO és az Európai Unió ajánlásainak, iránymutatásainak, melyek komoly hatást gyakoroltak a jogfejlődésre, és ez a munkabeszüntetés jogkövetkezményeinek meghatározása során is tetten érhető.

Visontai-Szabó Katalin
Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet
e-mail: katalin.visontai-szabo@mfi.gov.hu

Visontai-Szabó, K. (2021) 'A sztrájk alanyai, célja és formái. A jogszerű sztrájkban való részvétel' in Szilágyi, J.E., Hrecska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 74–102. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.



https://doi.org/10.47079/2021.szjehkr.sztrajk.3_4

1. A sztrájk alanyai

A sztrájk mint a munkaharc és az érdekérvényesítés eszköze minden jogállamban megjelenik. A kollektív alkufolyamat *ultima ratiója*, minden bemutatásra kerülő államban ismert és jogszabályban vagy a joggyakorlat által szabályozott.

A sztrájk kezdeményezésének joga és az abban való részvétel lehetősége a vizsgált országokban eltéréseket mutat annak megfelelően, hogy az adott államban történetileg milyen alapokon nyugszanak a munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alkufolyamatok, illetve milyen módon terjedtek el a különféle nyomásgyakorló eszközök. Ahogy ezt részletesen is bemutatjuk a harmadik fejezetben, egyes országokban kizárólag a szakszervezetek jogosultak munkabeszüntetést kezdeményezni, máshol pedig a munkavállalóknak szinte korlátlanok az ehhez kapcsolódó jogai. A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog jelenik meg a vizsgálat alá vont államok alkotmányaiban és alaptörvényeiben, amely jogosultságot tovább pontosítanak a munka törvénykönyvek, a sztrájkról szóló jogszabályok és a kollektív szerződések. Amint azt a második fejezetben is jeleztük, ez alól kivételt Németország és Ausztria képez, ahol a joggyakorlat révén határozható meg a sztrájk fogalma, és ennek révén ismerik el a sztrájkhoz való jogot,¹ esetükben a munkaügyi viták terén fontos szerepe van a bírósági gyakorlatnak, Németországban elsősorban a szövetségi munkaügyi bíróság ítéleteinek.²

Németországban kizárólag a szakszervezet jogosult a munkabeszüntetés kezdeményezésére és vezetésére. A sztrájkot szavazás előzi meg és a szakszervezet tagjai abszolút többségének támogatására van szükség.

Ausztriában alapvetően a munkavállalókat illeti meg a sztrájk kezdeményezésének joga, függetlenül a szakszervezeti tagságtól. A sztrájkban való részvétel lehetősége a gyakornokok és a diákok számára nem biztosított. Bár erre vonatkozó előírás vagy kötelezettség nincs, általában a szakszervezet kezdeményezi a munkabeszüntetést, azonban a munkavállalók a szakszervezet támogatása nélkül is szervezhetnek sztrájkot.³ Ez inkább csak elvi lehetőséget jelent, mert a gyakorlatban ritkán kerül rá sor. Ausztriában régóta vita tárgya, mi lehet az oka annak, hogy a sztrájkjog sem jogszabályi szinten nem került szabályozásra, sem pedig a bírósági gyakorlatban nem találkozunk precedens értékű döntésekkel, hiszen rendkívül csekély számú ítélet születik a témában, azok is jellemzően elsőfokú bíróságokon.⁴ Nehezen megítélhető, hogy a szabályozottság hiánya és az ebből eredő bizonytalanság miatt nem élnek a munkavállalók a munkaharc ezen eszközével vagy azért nincs szükség szabályozásra, mert a kérdés meglehetősen marginális.

Ahogy azt a második fejezet egyes államok szabályozását bemutató részében is összefoglaltuk, itt ismét jelezzük: Franciaországban akár két munkavállaló is kezdeményezhet

¹ Rácz, 2012, 572. o.

² IOE, 2017, 12. o.

³ Wiebke, 2007, 21. o.

⁴ Curran et al., 2017, 9–10. o.

sztrájkot, tehát nem szükséges, hogy a munkabeszüntetés a szakszervezet közreműködésével valósuljon meg, mert abból indul ki a francia joggyakorlat, hogy a sztrájkhoz való jog egy egyéni jog, melyet a személy másokkal együtt, kollektíven gyakorolhat.⁵ Mindenképpen vita tárgya lehet, hogy a mindössze két munkavállaló részvételével zajló munkabeszüntetés milyen mértékű nyomást képes gyakorolni a munkáltatóra. A sztrájk tehát egy olyan egyéni jog, amely csak kollektíven gyakorolható, azaz sztrájknak csak akkor minősülhet egy munkabeszüntetés, ha legalább két munkavállaló részt vesz benne. Kivételesen ugyanakkor egyedül is sztrájkolhat a munkavállaló: egyfelől akkor, ha országos sztrájk-akcióhoz csatlakozik, vagy ha ő a vállalat egyetlen foglalkoztatottja.

Olaszországban tulajdonképpen bárki szervezhet sztrájkot, a szakszervezet közreműködése nem szükséges hozzá, bár nagyobb volumenű munkabeszüntetéseket nyilvánvalóan ők szerveznek. Bizonyos feltételek megléte esetén egyetlen munkavállaló munkabeszüntetése is felfogható jogszerű sztrájkként, amennyiben adott egy kollektív cél, melynek elérésére törekszik,⁶ azonban – tekintettel arra, hogy a munkáltatóra történő nyomásgyakorlás ebben az esetben elég csekély – ez az elismerés csupán jogi szempontból jelentős.⁷ A franciához hasonló megoldás, hogy Olaszországban a sztrájkhoz való jogot a munkavállaló jogának tekintik, amelyet másokkal együtt, kollektíven is gyakorolhat. A felek szerepe leginkább az elégséges szolgáltatás meghatározása során döntő.⁸

A szlovák alkotmány szerint minden szlovák állampolgárnak joga van sztrájkolni, az abban való részvétel önkéntes, és a szakszervezeti tagságtól független. Az adott vállalatnál kezdeményezett sztrájkban minden munkavállaló részt vehet, aki a kollektív szerződés hatálya alá tartozik.⁹ Sztrájkot csak a szakszervezet kezdeményezhet és szervezhet, sem a munkavállalók, sem az üzemi tanács vagy a munkavállalók képviselői nem jogosultak rá és titkos szavazásnak kell megelőznie, mert csak így módon garantálható a támogatottsága.

Csehországban sztrájkot szintén csak szakszervezet hirdethet.¹⁰ A szakszervezet akkor hirdet 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.¹¹ Minden munkavállaló, aki a kollektív szerződés hatálya alá tartozik, részt vehet a sztrájkban függetlenül attól, hogy tagja-e az érintett szakszervezetnek vagy sem.

Lengyelország is azok közé az országok közé tartozik, ahol sztrájkot csak szakszervezet szervezhet. A dolgozóknak még abban az esetben sincs joguk sztrájkot hirdetni vagy *ad hoc*

5 Souriac, 2002, 689. o.

6 Kajtár, 2010, 34. o.

7 Bródy, 1999, 4. o.

8 Kajtár, 2010, 41. o.

9 Curran et al., 2017, 85. o.

10 1991. évi II. törvény, 17. §.

11 Waas, 2014, 170. o.

sztrájkbizottságot felállítani, ha a szakszervezet teljesen inaktív. Az Európai Unió részéről sok bíráló érte emiatt a lengyel szabályozást, de később úgy ítélték meg, hogy ez nem jelenti a sztrájkhoz való jog korlátozását, hiszen szakszervezetet akár 10 fő részvételével is létre lehet hozni. A helyzetet tovább árnyalja, hogy a lengyel munkavállalók 40%-a kisvállalatoknál dolgozik, ahol jellemzően 1-9 főt foglalkoztatnak, tehát a nemzeti munkaerő jelentős részének nincs lehetősége sztrájkot szervezni és abban részt venni, bár egy ilyen kis létszámú csoport esetében nincs is sok értelme a munkafeltételek kollektív kiharcolásának.¹² A másik véglet, ha egynél több szakszervezet működik az adott vállalatnál – a többi szakszervezet véleményétől függetlenül – akár egyikük is kezdeményezhet sztrájkot.¹³ A CLDRA 20. cikk (1) bekezdése szerint a létesítmény sztrájkját a szakszervezet hirdeti ki a szavazó alkalmazottak többségének jóváhagyását követően, azzal a feltétellel, hogy a szavazásra jogosultak legalább 50%-a élt a szavazati jogával. Minden munkavállaló részt vehet a sztrájkban, függetlenül attól, hogy tagja-e az adott szakszervezetnek. Azok a munkavállalók is sztrájkolhatnak, akik más szakszervezet tagjai, továbbá részt vehetnek benne mezőgazdasági termelősövetkezetek tagjai, az ügynöki szerződés keretében foglalkoztatottak és a távmunkában dolgozók is.¹⁴ A sztrájkban való részvételnek azonban minden esetben önkéntes alapon kell történnie.¹⁵

Romániában a 20 főnél nagyobb munkáltatók esetében a szakszervezeti tagok legalább felének támogatása szükséges a sztrájkhoz, amennyiben nincsen szakszervezet, az összes munkavállaló egynegyedének hozzájárulásával kezdeményezhető a munkabeszüntetés. Romániában tehát a munkavállalók általi támogatottságra helyezik a hangsúlyt a szakszervezet szerepe helyett.

A sztrájk alanyai minden esetben elsősorban a munkáltató, akire meghatározott célok elérése érdekében nyomást kívánnak gyakorolni, illetve a munkavállalók, akik a munkaharc ezen eszközét veszik igénybe. A vizsgált országok a szakszervezetek szerepében mutatnak csak eltérést. A kelet-európai államok és Németország esetében csak szakszervezet jogosult sztrájkot szervezni, melyhez a munkavállalók meghatározott százalékának előzetes támogatása is szükséges. Franciaországban és Olaszországban csekélyebb szerep jut a szakszervezeteknek, mert az ő értelmezésükben a sztrájkhoz való jog az egyénhez és nem a kollektívához kapcsolódik. Ausztriában a dogmatikai alapok hiánya miatt némi bizonytalanság tapasztalható a sztrájkjog tekintetében, ráadásul a gyakorlati tapasztalat is kevés, így nem egyértelmű, hogy ezen alapjog a munkavállalóhoz vagy a munkavállalók közösségéhez kötődik-e.

Azokban az országokban, ahol csak a szakszervezet jogosult sztrájkot szervezni ez a korlátozás egyértelműen a munkavállalók érdekeit szolgálja, hiszen a szakszervezeti háttér garantálja, hogy a munkabeszüntetést a munkáltató súlyának megfelelően kezelje, az szervezetten, fennakadás és konfliktusok nélkül fejeződjön be. A sztrájkot megelőző szavazás

12 Balanescu, 2018, 4. o.

13 Balanescu, 2018, 4. o.

14 Balanescu, 2018, 7. o.

15 CLDRA, 18. §.

azért fontos a szakszervezet által szervezett megmozdulás esetén, mert akkor képes kellő nyomást kifejteni, ha a munkaáltató számára is világossá válik, hogy a felmerült igények és elérni kívánt célok a dolgozók jelentős hányadának elképzelésével találkoznak, azt sokan támogatják. A munkavállalói felhatalmazásnak kiemelkedő jelentősége van azért is, mert a munkavállalók közötti összetartozás érzést és az egységet erősíti, ha tudják, hogy közös cél érdekében harcolnak és nem kell attól tartaniuk, hogy egy kisebbség igényei miatt valósul meg a munkabeszüntetés. Fontos kihangsúlyozni, hogy a szakszervezetnek csak a sztrájk szervezésében és lebonyolításában van szerepe, az abban való részvételnek nem feltétele a szakszervezeti tagság, azaz azok a munkavállalók is részt vehetnek a szakszervezet által szervezett megmozdulásban, akik nem tagjai.

Azon országok esetében, ahol a munkavállalók egyéni jogaként jelenik meg a sztrájkhoz való jog, azaz nem szükséges a szakszervezet bevonása, valamivel vegyesebb kép rajzolódik ki előttünk. Az osztrák szabályozásra vonatkozó szakirodalmi forrásokat áttekintve azt tapasztalhatjuk, hogy esetükben még elméletben is csak szűk körben foglalkoznak a témával. A munkaharc eszköze a gyakorlatban sem tett szert túlzott jelentőségre, erre utal a témában született csekély számú ítélet. Jogosan merül fel tehát a kérdés, miszerint a szabályozottság hiánya a gyakorlat hiányának köszönhető, vagy éppen fordítva, azért nem sztrájkolnak az Ausztriában dolgozó munkavállalók, mert elbizonytalanítja vagy visszatartja őket a szabályozás hiánya. Franciaország és Olaszország megoldása sok hasonlóságot mutat, de a legérdekesebb, hogy esetükben akár egy maroknyi – vagy kivételesen akár egyetlen – munkavállaló is sztrájkba kezdhet. A szakszervezeti dominanciával rendelkező országok számára ez elképzelhetetlennek tűnhet, és vélelmezhetjük, hogy esetükben sem lehet ez túl gyakori, a szabályozás inkább csak elméleti síkon különbözik, a valóságban nem valószínű, hogy egy-két dolgozó munkabeszüntetése kellő mértékű nyomást képes gyakorolni a munkáltatóra. A kötelező szakszervezeti részvételhez kötött és a munkavállaló egyéni jogaként meghatározott sztrájkjog első pillantásra jelentős különbségnek tűnhet, azonban, ha a gyakorlatban vizsgáljuk a kérdést az eltérés zsugorodni látszik, hiszen azokban az országokban is, ahol nem szükséges a szakszervezet részvétele, igazán jelentős és valódi nyomásgyakorlásra képes sztrájkokat jellemzően a szakszervezetek szerveznek. Mondhatnánk, hogy az eltérés Európa keleti és nyugati fele között jelentkezik, de – tekintve, hogy Németország is a szakszervezet által szervezett sztrájkokat preferálja – valószínűbb, hogy a szovjet hatás érhető ebben tetten.

2. A sztrájk célja

A sztrájk célja a legtöbb esetben szorosan kapcsolódik annak definíciójához, és talán ezen a téren mutatkozik a legnagyobb hasonlóság az egyes jogrendszerek között, hiszen a munkabeszüntetés célja gyakorlatilag mindenhol ugyanaz: nevezetesen, hogy a munkavállalók nyomást gyakoroljanak a munkáltatóra azért, hogy gazdasági vagy szociális érdekeiknek

érvényt szerezhessenek. Vannak jogrendszerek, ahol ezek az érdekek pontosan meghatározottak vagy korlátozottak, illetve bizonyos személyi körök számára a sztrájkjog gyakorlása szinte mindenhol tilalom alá esik.

Az ILO definíciója szerint a sztrájk a munkavállalók egy vagy több csoportja, illetve a szakszervezet által kezdeményezett, a munkavállalók közös gazdasági 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.¹⁶

Németországban a sztrájk célja elválaszthatatlan a kollektív szerződéstől és a szakszervezettől. Utóbbinak feladata a munkabeszüntetés megszervezése, de csak abban az esetben, ha más megoldás nem mutatkozik, mert a tárgyalások nem vezetnek eredményre a kollektív szerződés létrehozásával kapcsolatban,¹⁷ tehát kizárólag akkor kerülhet sor sztrájkra, ha annak célja a kollektív szerződés megkötése. Hogy pontosan mi tekinthető a kollektív tárgyalás tárgyának, arról vitás esetben a bíróság dönt. Ugyan a legutóbbi bírósági határozatok értelmében a tömeges elbocsátások és üzembeszárások következményeinek szabályozására vonatkozó szerződés miatt lehet sztrájkot kezdeményezni, mégis nyitott marad az a kérdés, hogy milyen mértékben lehet a sztrájk célja nemcsak a következmény, hanem maga az intézkedés is.¹⁸

Ahogy azt már a korábbiakban jeleztük, Ausztriában a sztrájkhoz való jog nincs kodifikálva. Sem az alkotmányban, sem a munka törvénykönyvében, sem külön jogszabályban nincsenek lefektetve a munkabeszüntetés szabályai, de a nyomásgyakorlás ezen eszköze 1870 óta létezik és elfogadott az országban. A sztrájk tekinthető a legjellemzőbb eszköznek a munkaharc területén, annak ellenére, hogy az ilyen jellegű megmozdulások csekély jelentőséggel bírnak és nem túl gyakoriak, vélhetőleg ennek köszönhető a jogi szabályozottság hiánya is. A sztrájk célja a valamilyen kollektív igényt megvalósító megállapodás létrehozása, azonban amíg kollektív szerződés hatályban van, az abban foglalt kérdésekben nincs lehetőség sztrájkot szervezni, mert – ahogyan azt a hatodik fejezetben is kifejtjük – a *pacta sunt servanda* elv megtartása végett egyszerűen tiszteletben kell tartani a szerződés békekötelmi jellegét. A munkaügyi viták során a sztrájk csak végső eszköz lehet és az arányosság követelményét figyelembe kell venni.

Franciaországban a sztrájk célja szintén a nyomásgyakorlás, elsősorban a munkakörülmények és munkafeltételek javítása érdekében. A munkavállalók részéről történő jogérvényesítés Franciaországban nagy múltra tekint vissza. Szinte bármely napot nézzük is az év során, valahol valamilyen szektorban vagy egyéni munkáltatónál sztrájk folyik és nagyon gyakoriak a közszférát érintő megmozdulások is.

Olaszországban a sztrájk célja legtöbbször a munkabéremelés kikényszerítése, valamint a munkaidő és a munkakörülmények megváltoztatása, de gyakran fordulnak a munkabeszün-

16 Tóth, 2008, 396. o.

17 IOE, 2017, 21. o.

18 Dribbusch és Birke, 2012, 29. o.

tetéshez más okokból kifolyólag is, például elbocsátás, létszámleépítés, üzemek megszűnése és átstrukturálása miatt. Mivel a politikai sztrájk is megengedett, szintén előfordul, hogy tervezett munkajogi vagy társadalombiztosítási reformok, illetve privatizációs elképzelések miatt kerül sor a sztrájkra.¹⁹ A sztrájk célja – mint mindenhol – Olaszországban is a nyomás-gyakorlás, azonban fontos hangsúlyozni, hogy az akció nem okozhat akkora kárt, amely miatt a munkáltató nem képes újraindítani az üzemet, vagy amely végleg ellehetetlenítené a termelést. A forgósztrájk ezen kiterjesztő értelmezése miatt minősülhet jogellenesnek.²⁰

A sztrájk lehetősége Szlovákiában és Csehországban is alkotmányos szinten biztosított, célja, hogy a munkavállalók, illetve a szakszervezetek, a kollektív munkaügyi vita során egy hatékony eszközzel legyenek képesek nyomást gyakorolni a munkáltatóra. A békés rendezés lehetősége – úgymint tárgyalás, mediáció, arbitráció – mindig elsőbbséget élvez, a munkabeszüntetés csak *ultima ratio* jelleggel alkalmazható.

Lengyelországban is csak *ultima ratio* lehet a munkabeszüntetés, abban az esetben, ha a kollektív tárgyalások nem vezetnek eredményre, azaz a munkáltató és a munkavállalók között kialakult vita nyomán indult közvetítői eljárás eredményeképpen nem született megállapodás vagy 14 napon belül el sem kezdődtek a tárgyalások. A sztrájkot tehát leghamarabb 14 nap elteltével lehet megkezdeni ahhoz képest, amikor a munkavállalók követeléseiket a munkáltató elé terjesztették. Ezen főszabályoktól el lehet tekinteni abban az esetben, ha a munkáltató mulasztása vagy jogszerűtlen cselekedete következtében nem volt lehetőség a közvetítői eljárás lefolytatására, vagy ha a munkáltató megszüntette a szakszervezet azon képviselőjének a munkaviszonyát, aki a tárgyalások lefolytatására jogosult lett volna.²¹ A sztrájk törvény taxatív felsorolja, hogy mely tárgykörökben szervezhetnek sztrájkot a szakszervezetek: a munkakörülmények, a munkabérek vagy szociális juttatások, illetve a szakszervezetek jogai és szabadságai érdekében.²² Minden sztrájk, amely nem ezen témák köré szerveződik, jogszerűtlennek minősül.²³ Napjainkban a szakszervezetek elsősorban azért szerveznek sztrájkot, hogy nyomást gyakoroljanak a munkáltatóra, de korábban politikai célzattal is sor kerülhetett rá, akár konkrét kormányzati intézkedésekkel szembeni tiltakozás kifejezése érdekében is. Az 1980-as években, még mielőtt a sztrájk szabályozás jelenlegi megoldásai megszilárdultak volna, gyakran alkalmazták a forgósztrájkot, az ülősztrájkot és a vadsztrájkot is.²⁴

Romániában a sztrájk célja szintén a nyomásgyakorlás. Csak végső megoldás lehet a munkavállalók követeléseinek érvényesítésére, azaz csak akkor alkalmazható, ha a munkaharc egyéb eszközei és a figyelmeztető sztrájk nem vezettek eredményre a kollektív alkufolyamat során.²⁵

¹⁹ Kajtár, 2010, 35. o.

²⁰ Kajtár, 2010, 43. o.

²¹ Warneck, 2007, 56. o.

²² Krajnyák, 2019, 38. o.

²³ Unterschütz, 2014, 323. o.

²⁴ Swiatkowsky, 2013, 72. o.

²⁵ A román Munka Törvénykönyve, 181. §.

Összességében a sztrájk célja minden vizsgált államban a nyomásgyakorlás, melyet legtöbbször a kollektív alkufolyamat során vesznek igénybe, hogy létrejöhessen a kollektív szerződés. Amennyiben a korábbi szerződés még hatályban van, a felek kötelesek tiszteletben tartani a békekötelmet. A munkabeszüntetés szinte mindenhol csak végső megoldásként vehető igénybe, akkor, ha a kollektív tárgyalások nem vezettek eredményre és a (néhol kötelezően igénybe veendő) mediáció és arbitráció sem hozta meg a várt eredményt. Az arányosság követelménye mindenhol megjelenik, a munka beszüntetésével nem okozhatnak nagyobb kárt, mint amekkora előny elérésére törekszenek. A sztrájk tárgya tekintetében mutatkoznak a legnagyobb eltérések. Olaszországban és Franciaországban gyakorlatilag bárki, bármilyen (a kollektívát érintő) kérdésben sztrájkba kezdhet, de leginkább a munkakörülmények javítása és a munkabérek emelése érdekében szüntetik be a munkavégzést. Lengyelországban törvényben meghatározott tárgykörökben, Szlovákiában és Csehországban csak olyan kérdésekben folytatható sztrájk révén munkabeszüntetés, amelyeket kollektív szerződésben rendezhetnek a felek. Németországban vita esetén a bíróság dönti el, hogy mi lehet a vita tárgya, Olaszországban pedig akár tervezett kormányzati intézkedések és a munkavállalókat érintő reformok ellen is kifejezhetik ily módon a tiltakozásukat. Azokban az országokban, ahol a sztrájk szorosan kapcsolódik a kollektív szerződéshez és magához a kollektív alkufolyamathoz, a sztrájkjog korlátozása jelenik meg, hiszen jogszerűtlennek minősül a békekötelelem megsértése és a kollektív szerződéssel szabályozni nem kívánt témakörök miatt indult munkabeszüntetés is.

Mindehhez képest erős kontrasztot képvisel Olaszország és Franciaország, ahol számos ok miatt kezdhetnek munkabeszüntetésbe a dolgozók. A munkabér emelése, a munkakörülmények javítása, a munkaidő csökkentése minden államban tipikus oka a sztrájkoknak, a sztrájkkal érintett kérdésköröket nem korlátozó államokban azonban a munkavállalóknak lehetőségük van olyan események miatt is tiltakozni, amelyre nem biztos, hogy képesek hatást gyakorolni: a munkáltató tipikusan akkor dönt az elbocsátások vagy a tömeges létszámléépítés, az üzembezáras és az átszervezés mellett, ha a vállalat működését komoly veszély fenyegeti, adott esetben a csőd szélén áll, nem biztos tehát, hogy figyelembe tudja venni a dolgozók – egyébként teljesen jogos és méltányolható – kívánságát.

3. A sztrájk formái

A legtöbb vizsgált államban a sztrájk egyes formái törvényi szinten definiáltak, de ezek mellett a gyakorlat és a munkajogászok számos más formát is kialakítottak. Németországban van a legnagyobb jelentősége a Szövetségi Munkaügyi Bíróság joggyakorlat-alakító ítéleteinek, valamint a jogtudomány képviselői által készített dogmatikai elemzéseknek, a törvényi szintű szabályozás hiányában. Az egyes formák között a különbségek a következő területeken jelentkeznek: milyen mértékű nyomást képes gyakorolni a munkáltatóra, meny-

nyire kiszámítható, mekkora kiterjedésű, azaz hány vállalatot és munkavállalót kell bevonni, illetve, hogy jellemző-e rá valamilyen speciális korlát, mely keretek között, milyen feltételek teljesülése esetén minősül jogszerűnek. Az egyes formák megengedhetősége vagy elfogadhatatlansága tekintetében az országok között kisebb-nagyobb eltérések tapasztalhatók, valamint sok esetben az adott állam joggyakorlata sem egységes a kérdés megítélésében.

Németországban a munkaharc eszközeinek szabadsága (*Kampfmittelfreiheit*) miatt a sztrájkon kívül sok egyéb eszköz áll a munkavállalók és munkáltatók rendelkezésére. A terület jogszabályban nem szabályozott volta miatt a sztrájk többféle formában is megjelenhet, melyeket a joggyakorlat és a jogtudomány dolgozott ki. Az általános sztrájkon (*Generalstreik*) – mely azt jelenti, hogy egy adott gazdasági szektor minden szereplője beszünteti a munkát, így akár a teljes ágazat megbénulhat²⁶ – felül lehetőség van a valamivel szűkebb kört érintő teljes sztrájk (*Vollstreik*) szervezésére, amelyben nem vesz részt az ágazat összes dolgozója, de a szektor minden munkáltatóját érinti. Ezt a megoldást szívesen választják a szakszervezetek, mert a legkisebb erőfeszítés árán, a legnagyobb hatást érheti el. Különösen olyan vállalatok esetében lehet hatásos, ahol az egyes munkafolyamatok egymáshoz kapcsolódása miatt elegendő csak egyetlen részlegnek beszüntetni a munkát, a következő csapatnak nem lesz munkája és a megelőző szekciónak is egyhamar le kell állni, mert a félkész terméket nem tudják raktározni.²⁷ A részleges sztrájk (*Teilstreik/Schwerpunktstreik*) többféle módon is értelmezhető, a fizetési skála különböző sávjába tartozók, egyes konkrét vállalatok vagy csak a cég meghatározott osztályai is sztrájkolhatnak.²⁸ Létezik még a váltósztrájk (*Wechselstreik*), ez esetben egy konkrét gazdasági területen belül, rövid idő alatt, egyszerre csak kisebb időtartamban sztrájkolnak különböző munkáltatóknál a dolgozók. A hullámsztrájkban (*Wellenstreik*) csak egy vállalat érintett, de kiszámíthatatlansága miatt fokozott kockázatot és ezáltal nagyobb nyomást jelent a munkáltatóra nézve. Hullámsztrájk esetén az egyes részlegek, illetve az egyes műszakok előre meg nem határozott és be nem jelentett időpontokban hagynak fel a munkavégzéssel.²⁹

A kényszerítő sztrájk (*Erzwingungsstreik*) tulajdonképpen megfelel a hagyományos sztrájkknak, ha abból indulunk ki, hogy a célja az, hogy a munkáltatót rákényszerítse arra, hogy elfogadja a munkavállalók követeléseit. Általában addig tart, amíg a kitűzött célt el nem éri. Csak abban az esetben alkalmazható, ha a kollektív tárgyalások eredménytelennek bizonyultak vagy a munkáltató megtagadta az együttműködést.³⁰ Az 1970-es évek óta a sztrájk leggyakoribb formája a figyelmeztető sztrájk (*Warnstreik*), mely korábban tiltott volt, de 1988³¹ óta a jogalkalmazás egyre inkább teret enged számára. Ez általában rövid idejű munkabe-

²⁶ Hümmerich et al., 2015, 162. o.

²⁷ Müller-Glöge et al., 2015, 108. o.

²⁸ Hümmerich et al., 2015, 108. o.

²⁹ Curran et al., 2015, 44. o.

³⁰ Ld.: <https://www.gew.de/tarif/streik/streik-abc>.

³¹ 1988. június 21-i döntésében a Szövetségi Munkaügyi Bíróság leszögezte, hogy a figyelmeztető sztrájk általában jogszerű, de ezen formára is vonatkozik az ultima ratio szabálya (BAG 1 AZR 651/86).

szüntetést jelent, amellyel a munkavállalók sztrájkegységüket demonstrálják a munkáltató felé. A jogszerűsége azért volt sokáig kérdéses, mert jellegéből adódóan a tárgyalási folyamat közben zajlik, egy jogszerű sztrájkhoz pedig elengedhetetlen, hogy a sikertelenül zárult alku-folyamat végén vegyék igénybe. A német szakirodalomban ezen sztrájkforma megítélésével kapcsolatban négyféle álláspont is kialakult.

Az első szerint a figyelmeztető sztrájk nem megengedett abban az esetben, ha összemosódik a kényszerítő sztrájjal (*Erzwingungsstreik*). A második nézet szerint a figyelmeztető sztrájk csak korlátozottan, meghatározott körben megengedett, feltételeit és határait pontosan meg kell határozni. A harmadik álláspont szerint az ilyen megmozdulás mindenképpen jogellenes, mert idő előtti, hiszen a nyomásgyakorlás pillanatában még nem lehet tudni, hogy a tárgyalások zátonyra futnak-e. Mások véleménye szerint a figyelmeztető sztrájk jogilag nem létezik a jóhiszeműség és tisztesség elvének (*Treu und Glauben*) megtörése miatt. A gyakorlat azonban némileg másképpen közelíti meg a kérdést. A figyelmeztető sztrájk jogszerűségének megítélése során a már megkezdett tárgyalások időtartamát vizsgálják és általában a feleket terhelő békekötelem ideje alatt rendkívül rövid ideig, egyéb kényszerítő eszközök alkalmazásának kizárásával, a konfliktus minél előbbi lezárása érdekében alkalmazott figyelmeztető sztrájkot nem minősítik jogszerűtlennek.³² A Szövetségi Munkaügyi Bíróság 1976. december 17-én kelt ítélete szerint a figyelmeztető sztrájk célja, hogy enyhe nyomást gyakoroljon a megrekedt tárgyalásokra, illetve hogy felgyorsítsa az eseményeket, akkor, ha korábban még nem folytattak kollektív tárgyalásokat.³³ A német és a magyar álláspont alapvetően hasonlít egymásra, hiszen hazánkban is elismert a figyelmeztető sztrájk jogszerűsége, azonban a Kúria 2019-ben hozott döntése³⁴ alapján a munkáltatónak figyelmeztető sztrájk esetében is olyan időben kell értesülnie a tervezett sztrájkáról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelés megállásával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló kötelességeit teljesíteni legyen képest, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni. Ennek hiányában a megtartott sztrájk jogellenes.

A szakszervezetek akarata ellenére szervezett, sokszor látványos elemeket felmutató vadsztrájkokra (*Wilder Streik*) az 1970-es évekig gyakran került sor, azóta egyre ritkábban fordul elő. Ennek oka – azon túl, hogy jogellenes –, hogy a munkavállalók a gazdaság helyzete miatt a korábbiaknál ritkábban látnak lehetőséget arra, hogy a szakszervezetek kollektív szerződéses megállapodása mellett munkahelyi sztrájjal további fizetésemelést harcoljanak ki.³⁵ A szakszervezetnek lehetősége van arra, hogy utólag legitimálja a vadsztrájkot.³⁶

Németországban a szolidaritási sztrájk (*Sympathiestreik*, *Unterstützerstreik*) főszabály szerint tilos, kivéve, ha a következő feltételek teljesülnek: a sztrájk nem a támogatók elsődleges

32 Kiss, 2005, 462. o.

33 Ld.: <https://www.gew.de/tarif/streik/streik-abc>.

34 Mtk.II.10.059/2019. számú ügy.

35 Dribbusch és Birke, 2012, 12. o.

36 Ld.: <https://www.gew.de/tarif/streik/streik-abc>.

érdekeit szolgálja, képes a fősztrájkra hatást gyakorolni, szükséges, tisztességes és észszerű, az elérendő célhoz képest arányos, valamint a fősztrájk, amelynek a támogatására szolgál, nem jogszerűtlen. Fontos továbbá, hogy az a munkáltató, akinél a szolidaritási sztrájkot szervezik, nem maradhat semleges a fősztrájjal szemben és a két munkáltató között valamiféle kapcsolat áll fenn (pl. azonos cégcsoporthoz tartoznak). Ennek az az oka, hogy így a munkáltatók is képesek egymásra hatást gyakorolni.³⁷ A szolidaritási sztrájkot 1985-ben még egyértelműen jogellenesnek tartotta a német jogalkalmazás, annak ellenére, hogy a jogirodalom már akkor is sokkal megengedőbb volt. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság 2007. június 19-i döntése³⁸ óta a gyakorlatban is elismert. A szolidaritási sztrájk egy speciális formáját jelenti az az eset, amikor a sztrájk a felek közötti erőviszonyok kiegyenlítését kívánja szolgálni (*Gewährleistung der materiellen Kampfparität*). Ismeretes továbbá a politikai sztrájk (*politischer Streik*), azonban alkalmazása legelső megjelenése, 1952 óta tilos,³⁹ hiszen nem a kollektív szerződés létrehozása érdekében kívánnak nyomást gyakorolni a munkáltatójukra a sztrájkolók, hanem a kormányzat, az igazságszolgáltatás vagy egyéb hatóságok ellen irányul.⁴⁰ A politikai sztrájkon kívül – elnevezésétől függetlenül – tilos minden⁴¹ olyan sztrájk, amely kormányzati intézkedések ellen, folyamatban lévő vagy tervezett törvényalkotás ellen irányul. A jogellenes sztrájkra felhívó szakszervezetnek kártérítési felelőssége van, a bíróságok igen magas kártérítéseket ítélnek meg ilyen esetekben. Jogszabályi rendelkezések hiányában a gyakorlat alakította ki és a bíróságok ismerték el a következő sztrájkformákat: csődületek (*flash mob actions*) és szociális tervezetek elfogadására irányuló sztrájkok.⁴²

A lassító sztrájk (*Bummelstreik*) esetén a munkavállalók egyszerre jelentenek beteget vagy nagyon lassan végzik a munkájukat.⁴³ Ide sorolható a túlbuzgósági sztrájk is, amelynek során önként hibás körülmények között végzik munkájukat a munkavállalók vagy kényszeresen betartanak minden szabályt és ezzel lassítják le a munkavégzést. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság joggyakorlata szerint ez a fajta nyomásgyakorló eszköz – mely nem minősül sztrájknak – jogszerűtlen, mert a munkáltatóval szemben tisztességtelen.⁴⁴ Az éhségstrájk (*Hungerstreik*), tekintettel arra, hogy a munkavállaló egészségét veszélyezteti, szintén nem megengedett eszköze a munkaharcnak.

37 Linsenmaier, 2020, 162. o.

38 BAG 1 AZR 396/06.

39 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.

40 Curran et al., 2017, 44. o.

41 Kiss, 2005, 463. o.

42 Ld.: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/streik-43244>.

43 A lassító sztrájk nem minősül automatikusan jogszerűtlennek, ahogyan azt a német repülőtéri irányítók sztrájkjának példájából is láthatjuk, az 1970-es évekből. A légi irányítás (*DFS Deutsche Flugsicherung*) 1993-as jogi átalakulásáig (ekkor az intézmény állami vállalatá alakult) több probléma is felmerült, így a közszolgának minősülő irányítók kifogásolták például, hogy illetményük elmarad az USA-ban dolgozó reptéri irányítókétól. Lassító sztrájkot hirdettek, amelynek során azonban továbbra is betartottak minden rájuk vonatkozó előírást.

44 Curran et al., 2017, 50. o.

Ausztriában a sztrájk formája lehet teljes (*Vollstreik*) vagy részleges sztrájk (*Teilstreik*), szelektív sztrájk (*Selektivstreik*), figyelmeztető (*Warnstreik*) vagy demonstrációs sztrájk (*Protestzugsstreik*).⁴⁵ Teljes sztrájk esetében a sztrájjal érintett ágazat valamennyi dolgozója részt vesz a megmozdulásban. Részleges sztrájknál csak meghatározott cégek, egy cég vagy vállalkozás kulcsszereplői vesznek részt. A szelektív sztrájk pedig egy ipari vállalat vagy cég meghatározott részére fókuszáló munkabeszüntetést takar. A teljes és részleges sztrájk határozatlan idejű lehet, a figyelmeztető vagy demonstrációs sztrájk ideiglenes nyomást gyakorol a munkáltatóra.⁴⁶ A politikai sztrájk (*Politischesstreik*) és a szolidaritási sztrájk (*Solidaritätsstreik*) jogellenes, bár a kérdés csak elméleti jellegű, hiszen a gyakorlatban szinte soha nem fordulnak elő.⁴⁷

Franciaországban szintén megjelenik az általános (*grève generale*) és részleges sztrájk (*grève partielle*), bizonyos keretek között lehetőség van politikai sztrájkra (*grève politique*) is, amennyiben annak célja nem pusztán a kormányzati politika bírálata, hanem valamilyen valós társadalmi igény kifejezése és érvényre juttatása. A vadsztrájk (*grève sauvage*) sem minősül jogellenesnek, hiszen nem szükséges a szakszervezet részvétele és támogatása, sztrájkot akár két (bizonyos esetekben egy) munkavállaló is szervezhet. A szolidaritási sztrájk (*grève de solidarité*) is megengedett és bizonyos esetekben az országhatárokon is átvihető, a francia munkások külföldi sztrájkolók törekvéseit is támogathatják munkabeszüntetéssel. Ennek megítélése azonban nem teljesen egyértelmű, mert az általános értelmezés szerint, ha a sztrájk egy adott vállalkozás keretein belül zajlik, akkor megengedett a szimpátia kifejezése, azonban ennek feltétele, hogy a szolidaritási sztrájkban részt vevők ne vegyenek igénybe erősebb kényszerítő eszközöket, mint a konfliktusban közvetlenül érintett sztrájkolók.

A vállalkozás keretein kívüli sztrájk általában jogszerűtlennek minősül, mert az inkább egy általános engedetlenséghez hasonlít, amely munkajogi keretek között nem értelmezhető.⁴⁸ Nem ismerik a figyelmeztető sztrájk (*grève d'advertissement*) intézményét, tekintettel arra, hogy a sztrájkot nem teszi jogellenessé az a körülmény, hogy a felek a sztrájk-tárgyalás ideje alatt már megkezdik a munkabeszüntetést. Ebből adódóan a figyelmeztető sztrájk gyakorlatilag egybemosódik az idő előtt megkezdett sztrájjal. Jogellenes munkabeszüntetésnek minősül a lassító sztrájk, a munkahely elfoglalása – kivéve azt az esetet, ha a sztrájkban részt nem vevő munkavállalók zavartalanul folytathatják a munkát és a munkáltató tevékenységét sem akadályozza –, az önkényes sztrájk, amikor a munkáltatónak nincsen lehetősége tárgyalásokat folytatni. Tiltott továbbá a közsférában a jogellenes munkalassítás, az ún. túlbuzgósági sztrájk, a blokád és a rotációs sztrájk. A rotációs sztrájk azt jelenti, hogy nem áll le egyszerre az egész intézmény, csak egyes osztályok, szektorok vagy fog-

45 Marhold és Friedrich, 2016, 491–492. o.

46 Marhold és Friedrich, 2016, 492–493. o.

47 Merion et al., 2020, 11. o.

48 Kiss, 2005, 463. o.

lalkoztatotti kategóriák szüntetik be a munkát egymással összehangolva, vagy pedig előre be nem jelentett váratlan időpontokban váltakozva.⁴⁹ A fogalom gyakorlatilag megegyezik a német jogrendszerben hullámsztrájknak nevezett formával. A rotációs sztrájk vertikális és horizontális formája a közsférában tiltott, a magánszférában akkor engedélyezett, ha a le-
választások miatt nem lehetetlenül el a munkáltató tevékenysége.⁵⁰

Az olasz sztrájkszabályozás három pilléren nyugszik, a jog által biztosított minimális szabályokon, a szociális partnerek szabályozó funkcióján, illetve a Garancia Bizottság (*Commissione di Garancia*) egyre aktívabb tevékenységén. Egy 1986-os Legfelsőbb Bírósági ítélet szerint az egyetlen, teljes mértékben jogszerűnek elfogadható sztrájkforma a teljes sztrájk (*all-out strike*), melynek lényege, hogy minden egyes munkavállaló részt vesz benne.⁵¹ Olaszországban meglehetősen gyakori a sztrájk, azonban ezek jellemzően rövid ideig tartanak és sokszor élnek az utolsó pillanatban visszavont sztrájkfenyegetés eszközével. Több szinten folyhat a sztrájk. Lehet üzemi szintű (*sciopero aziendale*), azonos foglalkozási csoportot érintő (*sciopero categoriale*), illetve általános sztrájk (*sciopero generale*). Gyakorlati a decentralizált és nem szakszervezeti tagokat is mozgósító sztrájkok.⁵² Az olasz Alkotmánybíróság 123/1962-es döntése óta főszabály szerint nem büntethető a szolidaritási sztrájk (*sciopero di solidarietà*), de csak abban az esetben lehet jogszerű, ha kellő mértékű érdekszövetségben van az alapsztrájkkal és a szakszervezet szervezi, valamint ha az adott vállalattól elbocsátott munkavállalóval vagy egy konkrét iparágban tervezett csoportos létszámleépítéssel kapcsolatban fejezik ki tiltakozásukat és támogatásukat. Ellenkező esetben a szolidaritási sztrájk bűncselekménynek minősül, melyet a Büntető Törvénykönyv 505. §-a büntetni rendel.⁵³ Speciális fajtája a tiltakozó sztrájk (*sciopero di protesta*) legtöbbször a munkáltató diszkriminatív intézkedése ellen szerveződik.⁵⁴

Az olasz Legfelsőbb Bíróság 1979. október 3. napján kelt ítélete szerint a szolidaritási sztrájk határon túli fősztrájk támogatására is szerveződhet abban az esetben, ha a közös érdek megvan és egyéb okból sem tekinthető illegálisnak a munkabeszüntetés.⁵⁵ A szakszervezetek politikai és gazdasági döntéshozatalban játszott szerepére tekintettel a 290/1975-ös döntés eredményeképpen jogszerű a politikai sztrájk (*sciopero politico*) is,⁵⁶ annak ellenére, hogy főszabály szerint tilos ilyet szervezni. A politikai sztrájkot tulajdonképpen a joggyakorlat minősíti legálisnak azzal, hogy nagyon szűken értelmezi a sztrájk politikai mivoltát. A politikai színezetű megmozdulásokat megengedhetőnek tartják, a küszöb igen magasan van, csak a forradalmi szintet elérő megmozdulások esetén minősítik jogellenesnek a sztrájkot.

49 Souriac, 2002, 692. o.

50 Ld.: <https://www.wuro.fr/blog/ressources-humaines/quels-sont-differents-types-greve.html>.

51 Warneck, 2007, 42. o.

52 Kajtár, 2010, 35. o.

53 Warneck, 2007, 43. o.

54 Kajtár, 2010, 44. o.

55 Warneck, 2007, 43. o.

56 Kajtár, 2010, 38. o.

A politikai sztrájk és a gazdasági sztrájk közötti átmenetként jelent meg a szociogazdasági sztrájk. Ez annak köszönhető, hogy az olasz alkotmány a munkavállalói jogok körében biztosítja többek között a fogyatékos munkavállalók képzését, a tisztességes bér biztosítását,⁵⁷ a foglalkoztatás biztonságát és az egészségbiztosítást⁵⁸ is. Napjainkban már szociogazdasági sztrájknak minősül, tehát jogszerű a szociális reformok bevezetése ellen a központi igazgatással szembeni nyomásgyakorlás, hiszen olyan védendő érdekekre vonatkozik, amelyet az Alkotmány biztosít az állampolgárok számára.⁵⁹ A tagolt sztrájk (*scioperi articolati*), melyben a munkamegtagadás és a munkavégzés váltogatják egymást, sokáig tilos volt, hiszen eredményeképpen a munkáltató végleg ellehetetlenülhet, de a jelenlegi gyakorlat már engedélyezi őket – azzal a korláttal, hogy a munkáltató megtagadhatja a munkavállalók foglalkoztatását. Ez a munkáskizárás (*serrata*) speciális esete, amikor a munkáltató megtagadhatja a sztrájkoló foglalkoztatását a sztrájkkal nem érintett időtartamra.⁶⁰ A tagolt sztrájk két formája a forgó sztrájk (*sciopero a scacchiera*) és a szakaszos sztrájk (*sciopero a singhiozzo*).⁶¹ A szakszervezet beleegyezése nélkül, illetve annak ellenére folytatott vadsztrájk (*sciopero selvaggio*) is meglehetősen gyakori, és alapvetően nem büntetendő, hiszen Franciaországhoz hasonlóan Olaszországban sem szükséges a szakszervezet támogatása a jogszerű sztrájkhoz.⁶² A szabálytartó sztrájkot (*sciopero bianco*) is alkalmazzák időnként, melynek lényege, hogy a munkavállalók csak a kijelölt feladatok minimumát szolgáltatják a munkabiztonsági előírások túlságosan precíz betartásával, rettenetesen lassan, bár ez bizonyos források szerint tilos.⁶³ Ehhez hasonló munkalassítás a teljesítmény sztrájk (*sciopero del rendimento*), illetve ennek speciális fajtája a lehető legalacsonyabb teljesítményt megcélzó, természetesen az időbérben foglalkoztatottak által alkalmazott darabos sztrájk (*sciopero del cottimo*).⁶⁴

Szlovákiában a sztrájk a legjellemzőbb nyomásgyakorló eszköz, bár más módszerek is ismertek/elismertek, alkalmazásukra csak ritkán kerül sor. A törvény kétféle sztrájkot különböztet meg, így a kollektív szerződéssel kapcsolatos viták esetén alkalmazható sztrájkot és szolidaritási sztrájkot.⁶⁵ Utóbbi akkor tekinthető jogszerűnek, ha a munkavállalók között lezajlott szavazás előzi meg. Fontos továbbá, hogy a munkáltató befolyással legyen az alapsztrájk kimenetelére, ellenkező esetben a szolidaritási sztrájk mindenképpen jogszerűtlen. Az összes többi lehetséges sztrájkforma (pl. politikai sztrájk) nincs szabályozva, jogszerűségük így tisztázatlan marad és komoly vita tárgya. Egyesek szerint a jogszabályban nem szabályozott sztrájkformák jogszerűtlenségéhez nem fér kétség, más álláspontok

⁵⁷ Olaszország alkotmánya, 36–38. cikk.

⁵⁸ Olaszország alkotmánya, 32. cikk.

⁵⁹ Kiss, 2005, 458–459. o.

⁶⁰ Kajtár, 2010, 43–47. o.

⁶¹ Kajtár, 2010, 47. o.

⁶² Kajtár, 2010, 44. o.

⁶³ Prugberger és Kenderes, 2011, 10. o.

⁶⁴ Kajtár, 2010, 48. o.

⁶⁵ 1991. évi II. törvény.

szerint azonban az alkotmányban biztosított sztrájkhoz való jogból levezethető a törvényben külön nem szabályozott sztrájkformák jogszerűsége.⁶⁶ Ismert továbbá a figyelmeztető sztrájk, amely legfeljebb két óra hosszú lehet.⁶⁷

Csehországban az 1991. évi II. törvény csak kétféle sztrájkot nevesít (sztrájk és szolidaritási sztrájk), de ezeken felül a munkavállalók további nyomásgyakorló eszközökkel élhetnek (pl. munkalassítás), melyek megítélése a bíróság hatáskörébe tartozik.⁶⁸ A szolidaritási sztrájk abban az esetben lehet csak jogszerű, ha az alapsztrájk is jogszerű, és a munkáltató befolyással rendelkezik annak kimenetelére.

Lengyelországban alapvetően kétféle sztrájkot ismer el a kollektív munkaügyi vitákról szóló törvény, melyet 1991. május 23-án fogadtak el, és azóta három nagyobb módosításon esett át: a valódi sztrájkot⁶⁹ és a szolidaritási sztrájkot.⁷⁰ Valódi sztrájk szervezésére akkor van lehetőség, ha a munkavállalók a munkakörülmények, munkabérek, szociális juttatások, a szakszervezet jogai, valamint a munkavállalók szabadságjogai témák valamelyikében kollektív munkaügyi vitát kezdeményeztek, de az nem vezetett eredményre. A munkabeszüntetés kétféleképpen is megvalósulhat, de lényege mindenképpen az, hogy a munkavállaló nem végez munkát. Ezt megteheti úgy is, hogy távol marad, azaz be sem megy a munkahelyére, vagy ugyan ott tartózkodik, de munkáját nem látja el. Ez utóbbi megoldás ülősztrájk formájában is megvalósulhat.⁷¹ Amennyiben utóbb jogszerűtlennek minősülne a sztrájk, a munkától való távolmaradás fegyelmi eljárást vagy munkáltatói felmondást eredményezhet, természetesen csak abban az esetben, ha a munkavállaló tisztában volt a sztrájk jogellenességével vagy legalábbis tudnia kellett róla. A joggyakorlat ezeken felül ismeri még a figyelmeztető sztrájkot is.⁷² A szakszervezetnek – egy alkalommal, maximum két óra terjedelemben – lehetősége van figyelmeztető sztrájkot szervezni,⁷³ amennyiben úgy tűnik, hogy a közvetítői eljárás nem vezet a kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a törvény adta időkereteken belül.⁷⁴ A jogszabály lehetővé teszi a szolidaritási sztrájkot azon munkavállalók jogainak és érdekeinek védelme érdekében, akiknek nincs lehetőségük sztrájkolni, például azért, mert a vállalatnál nincsen szakszervezet. Arra azonban nincs lehetőség, hogy egy másik vállalat munkavállalóinak kollektív munkaügyi vitában felmerült követeléseit támogatassák, még akkor sem, ha az érdekeik egyébként nagyjából hasonlóak. A szolidaritási

66 Curran et al., 2017, 79. o.

67 Liakopoulou és Clauwaert, 2019, 5. o.

68 Balanescu, 2019, 5. o.

69 CLDRA, 17. § (1) bekezdés.

70 CLDRA, 22. §.

71 Unterschütz, 2014, 337. o.

72 Swiatkowski, 2018, 61. o.

73 CLDRA, 12. §.

74 CLDRA, 12. §.

sztrájk egyebekben a rendes sztrájk szabályainak betartása mellett jogszerű,⁷⁵ és legfeljebb fél munkanap terjedelmű lehet, azaz maximum 4 óra.⁷⁶

A politikai sztrájkok nem támogatottak, mert sokkal inkább a munkavállalók politikai érdekből való kihasználását valósítják meg, ahelyett, hogy a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit erősítsék. A törvény nem tiltja meg egyértelműen a politikai sztrájkok szervezését, és a lengyel bíróságok is igyekeznek tekintettel lenni az ILO ajánlására, mely szerint ha a sztrájk nem pusztán politikai színezetű, hanem annak gazdasági vagy szociális vetülete is van, akkor nem tiltható meg,⁷⁷ azonban a kérdés jelenleg is erősen vitatott, mert a jogalkotó nagyobb hangsúlyt helyez a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmére, mint a munkavállalók jogainak biztosítására. A kérdést tovább színezi, hogy a lengyel törvényben egyedülálló módon pontosan meghatározott esetkörök, melyekben sztrájkot hirdethetnek a szakszervezetek, valójában mind erősen politikai színezetűek, tehát nem lehet őket egyértelműen elválasztani a kormányzati politikától.⁷⁸ Ez esetben a szélesebb társadalmi rétegeket érintő sztrájkok sokkal inkább hasonlítanak egy nagyobb demonstrációhoz. Ilyen volt 2015 januárjában a bányászok, majd szeptemberében a kórházi ápolók sztrájkja, októberben a pedagógusok sztrájkja, melyek következtében új megállapodások jöttek létre az érintett szektor szereplői és a kormány között.⁷⁹ Az éhségstrájk tilos és nem megfelelő eszköz a kitűzött célok elérésére, a munkavállalók egészsége és élete védelme érdekében a lengyel Legfelsőbb Bíróság 1997. november 27-i döntése értelmében.⁸⁰

Ezen formákon kívül a szakirodalom egyéb nyomásgyakorló eszközöket is meghatározott, úgymint a szórványos sztrájk, kompetenciasztrájk, forgósztrájk, szakaszos sztrájk, vadsztrájk, ülősztrájk, demonstrációs sztrájk, időszakos sztrájk, tartós sztrájk, lassító sztrájk, obstrukciós sztrájk és munkakerülés, bár ezek többségét nem sorolja a sztrájk körébe, hanem egyéb tiltakozó akcióknak nevezi őket.⁸¹ Ezen egyéb – jogszabályban nem szabályozott – munkaharci eszközökre is vonatkoznak a következő szabályok, mely szerint az emberek életét és egészségét nem veszélyeztetheti, nem okozhat nagyobb fennakadást a munkavégzés során, és nem lehet jogsértő. A munkalassító sztrájk jogszerűsége vita tárgyát képezi. Az egyik álláspont szerint a Munka Törvénykönyve szerint a munkavállaló a munkáját lelkiismeretesen és körültekintően köteles végezni, tehát a munkalassítás jogellenes. Ehhez hasonló álláspontot képvisel a másik megközelítés is, csak indokaiban mutat eltérést, mert véleménye szerint ezzel a magatartással a munkavállaló kárt okoz a munkáltatójának. A forgósztrájk szervezésének elvi akadályja nincsen, hiszen a törvény nem tiltja, azonban a gyakorlatban a munkavállalók nem élnek ezzel a lehetőséggel. Az ülősztrájk abban

75 Unterschütz, 2014, 333. o.

76 Swiatkowski, 2013, 72. o.; CLDRA, 22. §.

77 Sewerynski, 2013, 323. o.

78 Swiatkowski, 2018, 61. o.

79 Ld.: <https://www.etui.org/covid-social-impact/poland/strikes-in-poland-background-summary>.

80 Supreme Court judgment of 27.11.1997, I PKN 393/97, OSNP 1998, no. 17, item 511.

81 Świątkowski, 2018, 62. o.

az esetben minősül jogellenesnek, ha a sztrájkoló munkavállalók megakadályozzák, hogy azok, akik nem kívánnak a sztrájkban részt venni, elvégezzék a munkájukat.⁸² Az 1980-as években, még mielőtt a sztrájk szabályozás jelenlegi megoldásai megszilárdultak volna, gyakran alkalmazták a forgósztrájkot, az ülősztrájkot és a vadsztrájkot is,⁸³ azóta azonban egyik sem jellemző.

A román Munka Törvénykönyve háromfajta sztrájkról rendelkezik: ezek a figyelmeztető sztrájk, szolidaritási sztrájk és rendes sztrájk. A szolidaritási sztrájk⁸⁴ az ugyanabban az iparágban, de egy másik vállalkozásnál kezdeményezett sztrájjal kifejezett együttérzést jelöli. Megkezdéséhez szükséges a szakszervezeti tagok felének a hozzájárulása. A szakirodalom szerint csak ugyanazon iparágban megszervezett szakszervezeti föderáció tagjai indíthatnak szolidaritási sztrájkot, amelynek tagja a sztrájkoló szakszervezet.⁸⁵ A figyelmeztető sztrájk legfeljebb két óra hosszú lehet, és 5 nappal a rendes sztrájk megkezdése előtt van rá lehetőség. A politikai sztrájk Romániában illegális.⁸⁶

Összefoglalásképpen rögzíthetjük, hogy az általános sztrájk és a részleges sztrájk megkülönböztetése sok helyen megjelenik, amely elsősorban arra utal, hogy a teljes iparág vagy ágazat részt vesz-e a sztrájkban, vagy csak konkrét vállalatok, esetleg azok egyes osztályai, csoportjai, de van, ahol a különbségtétel arra utal, hogy adott munkahelyen minden munkavállaló, vagy csak meghatározott hányaduk vesz részt a munkabeszüntetésben. A figyelmeztető sztrájk is mindenhol ismert és elismert a különbség abban ismerhető fel, hogy a kollektív tárgyalások során vagy csak azt követően lehet-e élni vele, valamint, hogy törvényi szinten vagy a joggyakorlat által korlátozott-e az időtartama. Franciaországban, mivel nincs szükség a szakszervezet bevonására és nem kell megvárni a kollektív tárgyalások eredménytelenségét sem, a figyelmeztető sztrájknak nem sok jelentősége van, tulajdonképpen összeolvad magával a sztrájjal. A vadsztrájk csak azokban az országokban jogellenes, ahol kizárólag a szakszervezet jogosult sztrájkot szervezni, Franciaországban és Olaszországban a sztrájkjog egyénhez kötődése miatt ennek nincs relevanciája. A szolidaritási sztrájk szintén mindenhol ismert forma, egyedül Ausztriában számít jogellenesnek. A szabályok annyiban közelítenek egymáshoz, hogy mindenhol megjelennek szűkebb-tágabb korlátok, melyek között a támogatás ezen formája jogszerűnek minősülhet. Jellemzően elvárás, hogy az alapsztrájk és a szolidaritási sztrájk szervezői között valamiféle kapcsolat legyen és hogy egyik sem lehet jogellenes.

Franciaországban és Olaszországban akár az országhatárokon is túlnyúlhat egy szolidaritási sztrájk, de ez esetben is fontos, hogy az alapsztrájjal a kapcsolat igazolható legyen. Egyedül Lengyelországban tapasztalhatjuk a szolidaritási sztrájk többletől teljesen eltérő

82 Waas, 2014, 441–442. o.

83 Swiatkowsky, 2013, 72. o.

84 A Munka törvénykönyve, 186. §.

85 Hurubă, 2019.

86 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf, 60. o.

megítélését, náluk nincs lehetőség egy másik munkáltató munkavállalóival való együttérzés kifejezésére, azaz csatlakozni egy másik sztrájkhoz, hanem csak azon munkavállalókkal szemben fejezhetnek ki szolidaritást, akik maguk nem jogosultak sztrájkolni. A politikai sztrájk megítélése is viszonylag egységes, azaz a legtöbb országban tiltott vagy nagyon szűk keretek közé szorítva eltűrt. Franciaországban valamivel tágabbak ezek a keretek, Olaszországban pedig tulajdonképpen mindenfajta nyomásgyakorlás megengedett, amíg a forradalom szintjét el nem éri. A munkalassítás megítélése meglehetősen vegyes, ennek az lehet az oka, hogy a nyomásgyakorlás ezen eszköze az egyes országokon belül is vitatott. A német, az olasz, a francia, a cseh és a lengyel szakirodalom foglalkozik a sztrájk ezen formájával részletesebben, az eltérő megnevezések (túlbugzósági, lassító, darabos, szabálytartó) nagyjából mind ugyanarra utalnak: a munkát a szokásosnál lassabban, túlzott körülményekkel, indokolatlan mértékű szabálykövetéssel vagy csak a minimum teljesítményre törekedve végzik el, melynek következtében nemcsak a hatékonyság és a termelékenység csökken, hanem vélhetőleg a vállalat ügyfelei, vásárlói és partnerei is csalódottak lesznek, amely újabb nyomást helyez a munkáltatóra. Valószínűleg éppen ezért inkább a jogellenesség felé hajlik a szakirodalom és a joggyakorlat is, bár azokban az esetekben, ha a munkalassítás nem tisztességtelen a munkáltatóval szemben és nem akadályozza azoknak a munkavégzését, akik nem kívánnak részt venni benne és az üzem működését sem gátolja, sokan megengedhetőnek tartják. A munkabeszüntetés kivitelezésének konkrét módját tekintve is tapasztalhatunk némi eltérést, de pont ennyi hasonlóságot is. Közös gyökere lehet a szakaszos, a váltó, a tagolt, a forgó és a rotációs sztrájkoknak, melyekkel Németországban, Franciaországban, Olaszországban és Lengyelországban találkozhatunk. Mindegyiknek az a legfőbb jellemzője, hogy – a munkáltatóra való erőteljesebb nyomásgyakorlás érdekében – kiszámíthatatlanabbá tegye az eseményeket, ugyanakkor a vállalat működésére az általános sztrájkhoz képest kedvezőbb hatással lehet, hiszen nem egyszerre áll le a munka mindenhol.

A munkáltatóra való nyomásgyakorlás szempontjából egyértelműen a német, osztrák és francia munkavállalóknál jellemző generális sztrájk a leghatásosabb, hiszen ez a forma a legkiterjedtebb, azaz a legtöbb munkavállaló bevonásával zajlik, és a legtöbb munkáltatót érinti. Ami a kiszámíthatóságot illeti, a német hullámsztrájkhoz hasonló formák a francia, olasz és lengyel szakirodalomban is megjelennek. Az előre nem látható, váratlan, megjósolhatatlan események nemcsak az egyének számára jelentenek nagyfokú stresszt, hanem a munkáltatóra is fokozott nyomást gyakorolnak, így ez meglehetősen eredményes eszköze lehet a munkaharcnak.

4. A jogszerű sztrájk hatása az abban részt vevő és attól tartózkodó munkavállalókra

A sztrájk jogszerűségének megítélése és szabályozása nemzeti hatáskörbe tartozik, de a fejlődés legutóbbi szakaszában erősen hatottak a jogszabályokra az Európai Szociális Karta, az Emberi Jogok Európai Egyezménye, továbbá az ILO ajánlásai is, melynek következtében némi közeledés, egyúttal fokozódó komplexitás mutatkozik ezen a területen. Az egyes tagállamok közötti különbségek elsősorban abból erednek, hogy az egymáshoz közeledni próbáló jogszabályok különböző társadalompolitikai háttérrel keveredtek. A volt szocialista országok mára már messzire jutottak attól az alaptól, amely tagadta az önálló munkavállalói és munkáltatói érdek létét, valamint a kollektív konfliktust és a sztrájkot a szocialista rendszer elképzelhetetlen devianciájának tartotta, és alkalmazása törvényellenes volt,⁸⁷ de hatása a sztrájkjog fejlődésében tetten érhető, elsősorban abban, hogy a szakszervezethez vagy a kollektív szerződés tartalmához és hatályához kötik, illetve bizonyos foglalkozások körében vagy meghatározott témákban korlátozzák.

A sztrájk megítélése a társadalmi és politikai körülmények függvénye, ezért „reflexív” munkajogi szabályozási elemnek minősül. A közös szocialista múlttal rendelkező kelet-európai államokban a sztrájk hivatalosan nem minősült bűncselekménynek, azonban a munkáltató valamiképpen mindig megtalálta a módját a munkabeszüntetésben részt vevők megbüntetésére, általában egyéb, kisebb súlyú bűncselekményekkel hozták őket összefüggésbe, vagy magatartásukat egyszerűen antiszociális viselkedésnek minősítették. Bármiféle előre be nem jelentett tömeges összejövetelre így tekintettek. Nem meglepő, hogy a munkavállalók nem szívesen vettek részt sztrájkban, mert annak ellenére, hogy elvileg nem volt tilos, a benne részt vevők könnyen szembesülhettek azzal, hogy a munkától való távolmaradásukat a munkaszerződés megszegésének minősítették és elbocsátották őket.⁸⁸ Ma már minden európai országban kifejezetten tiltott a munkavállaló munkaviszonyának azon az alapon való megszüntetése, hogy részt vett – esetleg nem vett részt – egy sztrájkmozgásban.

Minden állam tekintetében a sztrájk jogszerűségének alapkövetelménye, hogy az elérni kívánt céllal arányos, a céllal összefüggő és rendeltetésszerű legyen. Az aránytalan, a céllal össze nem függő rendeltetésselenes sztrájk jogellenesnek minősül.⁸⁹ Ezen alapelv gyökere az angolszász alapokon kidolgozott arany formula (*Golden Formule*), mely szerint akkor jogszerű a sztrájk, ha nem áll fenn vele kapcsolatban személy vagy tulajdon elleni erőszak miatti deliktuális, főleg büntetőjogi felelősség.⁹⁰

A jogszerű sztrájkban való részvétellel kapcsolatban a hasonlóságok között említhetjük, hogy a legtöbb vizsgált országban a munkabeszüntetésben részt vevő munkavállalók nem

⁸⁷ Rézler és Korcsmáros, 1999, 55. o.

⁸⁸ Swiatkowsky, 2013, 66. o.

⁸⁹ Prugberger és Kenderes, 2011, 10. o.

⁹⁰ Prugberger és Tatár, 1994, 117. o.

jogosultak munkabérre, a sztrájkoló munkavállalókkal szemben elbocsátás vagy más egyéb megtorlás nem alkalmazható, valamint bizonyos területeken a sztrájkban való részvétel lehetősége korlátozott vagy kifejezetten tilos. A leglényegesebb különbségként kiemelendő a sztrájk és a munkaszerződés viszonya. Van, ahol nem érintik egymást, van, ahol emiatt a munkaszerződés felfüggesztésre kerül és van, ahol egyenesen szerződészegésnek tekinthető a munkabeszüntetésben való részvétel.⁹¹

A két leglényegesebb jogkövetkezménye a jogszerű sztrájkban való részvételnek, hogy a munkavállaló nem köteles a munkavégzésre, a munkáltató pedig mentesül a munkabér-fizetési kötelezettség alól. Ez a meghatározás azonban némi pontosításra szorul, hiszen a munkavállalónak munkabeszüntetés esetén is kötelessége elvégezni a fenntartási és állagmegóvási feladatokat, illetve ilyenkor is ki kell küszöbölnie az olyan helyzeteket, amelyek szükséghelyzet kialakulásához vezethetnek, valamint bizonyos esetekben a rendelkezésre állási kötelezettség alól sem mentesülhetnek. Kiss György álláspontja szerint ilyenkor a munkáltató korlátozott utasítási joga megmarad, azonban a munkavállalók felelőssége súlyosabb, mint a sztrájkon kívüli helyzetben általában. A munkabeszüntetés során előfordulhat, hogy a munkáltató nem képes az állagmegóváshoz vagy a veszélyhelyzet megelőzéséhez, elhárításához szükséges munkálatok elvégzésére, a szükséges utasítások kiadására. Ezért a sztrájkolóknak mindent meg kell tenniük, hogy a leállás a munkáltatónak ne okozzon olyan kárt vagy hátrányt, amely nincsen összefüggésben a sztrájk által elérni kívánt célokkal. A pontosítás a munkabér tekintetében is indokolt, hiszen vannak olyan díjazások és bérelemek, amelyek sztrájk idején is megilletik a munkavállalót, mert függetlenek a munkavégzéstől, ilyen például a betegszabadság idejére járó díjazás. Kialakulhat továbbá olyan helyzet is, amelyben a munkavállaló ténylegesen munkát végez, mégsem jogosult a díjazásra, például akkor, ha az általános munkabeszüntetésben maga is részt vesz, azonban a munkavégzés jellege miatt állagmegóvási vagy veszélyhelyzet elhárítási feladatokat kell végeznie.⁹²

A jogszerű sztrájkban való részvétel főszabály szerint sehol sem számít szerződészegésnek, csak a szerződésből eredő jogok és kötelezettségek felfüggesztésének, illetve szünetelésének, tehát ezen az alapon a munkaviszony megszüntetésére nem kerülhet sor. Abban a tekintetben is egységesség figyelhető meg az egyes országok szabályozásában, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem változtatja meg a felelősségi viszonyokat, tehát a sztrájk ideje alatt is fennáll a munkáltató és a munkavállaló kárfelelőssége.

Általános érvényű főszabály minden államban, hogy a sztrájk akkor jogszerű, ha nem akadályozza mások munkához való jogának gyakorlását, az abban részt venni nem kívánó munkavállalók munkavégzését. A sztrájk az ő jogaikat nem érintheti, tehát ha képesek a munka elvégzésére, akkor munkabérre is jogosultak. A gyakorlatban azonban előfordul,

91 Merion et al., 2020, 9. o.

92 Kiss, 2005, 468. o.

hogy a sztrájk miatt azok sem tudnak munkát végezni, akik tudatosan kívül kívánnak maradni, ezen kérdés szabályozása némi eltérést mutat az egyes országokban.⁹³

Németországban sztrájkot csak a kollektív szerződésben előírt egyeztető eljárást követően szabad megkezdeni. A sztrájkban való részvételt a munkavállalónak nem kell egyértelműen és világosan a munkáltató tudomására hozni, a munkavégzéstől való távolmaradás – mint ráutaló⁹⁴ magatartás – elegendő. A jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül szerződésszegésnek,⁹⁵ ez összhangban áll az Európai Szociális Kartárhoz fűződő esetjoggal is.

A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság által kidolgozott iránymutatás szerint a sztrájk a következő feltételek teljesülése esetén jogszerű. Szakszervezet szervezi (tehát ahol nincsen szakszervezet, ott sztrájk sem lehetséges), a sztrájk célja a munkafeltételek javítása, mely a kollektív szerződésben rögzítésre kerül, a békekötelmet (*Friedenspflicht*) tiszteletben kell tartani, a munkajog alapvető szabályait nem sértheti, csak mint *ultima ratio* vehető igénybe és a tisztességes eljárás szabályai szerint folyik. Hatályban lévő kollektív szerződéssel kapcsolatban nem folytatható sztrájk, csak olyan kérdésekben, amelyekről nem rendelkezik a szerződés, illetve, ha a megállapodás hatályát veszítette.⁹⁶

A szakszervezet által kezdeményezett jogszerű sztrájkban való részvétel joga megilleti a munkavállalót. A munkavállaló azon nyilatkozata, hogy csatlakozni kíván a sztrájkhoz, polgári jogi értelemben egy egyoldalú nyilatkozat, amellyel a munkaszerződését, azaz a munkaviszonya tartalmát képező legfontosabb jogokat és kötelezettségeket felfüggeszti. A felfüggesztő hatály kiterjed a munkavégzési kötelezettségre, valamint a munkabérre való jogosultságra, magát a munkaviszonyt azonban nem érinti, az ennek következtében nem szűnik meg.⁹⁷ A munkaszerződésben rögzített egyéb kötelezettségeket sem érinti, megmarad például a munkavállaló titoktartási kötelezettsége. A sztrájkban részt vevő szakszervezeti tag munkavállalók részére a szakszervezet jelentős sztrájk támogatást biztosít, amely akár a havi járulék 2,5 szerese is lehet. A sztrájk idejére biztosított – a kieső munkabér kompenzálására szolgáló – anyagi támogatást csak a szakszervezet által szervezett és legálisnak tekintett sztrájk esetén fizetik ki.⁹⁸ Azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban teljes munkabérükre és egyéb juttatásaikra is jogosultak mindaddig, amíg munkavégzésük el nem lehetetlenül a sztrájk miatt.⁹⁹ Jogosultak továbbá a munkabérre azok a munkavállalók is, akik szabadidejükben csatlakoznak a sztrájkhoz, de munkaidejükben eleget tesznek munkavégzési kötelezettségüknek. A sztrájkban való részvétel miatt a bónuszok és egyéb juttatások összege arányosan csökkenthető, de csak abban az esetben, ha az összefüggésben van a munkabeszüntetéssel. Táppénzre jogosult az a munkavállaló, aki betegség miatt nem vesz

93 Kiss, 2005, 470. o.

94 COE, 2018, 106. o.

95 Curran et al., 2017, 45. o.

96 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.

97 Hergenröder, 2020, 9–11. o.

98 Dribbusch és Birke, 2012.

99 Ld.: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf.

részt a sztrájkban, abban az esetben, ha a munkabeszüntetés előtt már betegszabadságon volt. Ha a sztrájk alatt kerül betegállományba, vagy a betegsége ellenére részt kíván venni a megmozdulásban, akkor rá ez a szabály nem vonatkozik. Az állami ünnepnapok esetében is egyedi mérlegelés körébe tartozik, hogy jogosult-e a járandóságára a dolgozó, mely attól függ, hogy a szabadság vagy a sztrájk miatt tartózkodott a munkavégzéstől.¹⁰⁰

A munkáltató semmilyen formában nem torolhatja meg, ha a munkavállaló részt vett a sztrájkban. Ezen garanciákat a Felmondás elleni védelemről szóló törvény,¹⁰¹ a Polgári Törvénykönyv (612. §-tól), valamint az Alaptörvény 9. §-a tartalmazzák. Mindezek értelmében tilos a felmondás, az azonnali hatályú felmondás, a diszkriminatív védekező munkáskizárás (*Abwehraussperrung*), illetve bármiféle megkülönböztetés, továbbá a sztrájktörők jutalmazása (*Streikbruchprämie*). Nem lehetséges a munkavállalókat arra kötelezni, hogy a sztrájk befejeztével túlórában pótolják be a kimaradt munkaidőt.

A német *Kündigungsschutzgesetz* a felmondás elleni védelemről szól. A törvény 25. §-a akként rendelkezik, hogy szabályai nem alkalmazandók az olyan felmondásokra és elbocsátásokra, amelyeket a munkáltatók és munkavállalók közötti gazdasági jellegű harcok során mint intézkedés alkalmaztak. A jogalkotó azért vonta ki az említett jogszabály alkalmazási köréből a sztrájk alatti felmondást, mert ezáltal kívánja garantálni az államtól elvárható passzív semlegességet, amely igen fontos elem a munkaharcban álló felek egyenlőségének (*Arbeitskampfparität*) biztosításában. Tekintettel arra, hogy Németországban a sztrájkhoz való jog nincs külön törvényben szabályozva, ez a jogszabályi kitétel és a hozzá kapcsolódó jogalkotói indokolás némi ellentmondásban van a joggyakorlattal és az általános jogi vélekedéssel, mely úgy tartja, hogy a munkáltató a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállaló munkaviszonyát nem szüntetheti meg.¹⁰² A *Kündigungsschutzgesetz* által biztosítani kívánt jogegyenlőség egy esetleges sztrájk során valójában jogegyenlőtlenséget eredményezne és a munkáltató kezében a megtorlás eszközévé válhatna, ezért a jogirodalom álláspontja szerint ezen kitétel cél nélküli, vagy egyenesen érvénytelen.¹⁰³ A jogszerűtlen sztrájkban való részvétel kapcsán azonban jobbra egyetértés tapasztalható, mely szerint, ha a munkavállalónak a sztrájk jogszerűtlenségéről tudnia kellett volna, a munkáltató vele szemben felmondással élhet,¹⁰⁴ hiszen ez a magatartás a munkaszerződés megszegését jelenti. Önmagában a sztrájkban való részvétel miatt tehát nem szüntethető meg a munkavállaló munkaviszonya, azonban előfordulhat, hogy a munkabeszüntetés negatív következményei a munkáltató működésében később jelentkeznek, és ez megalapozhatja a munkáltató működési körében felmerült ok miatti rendes felmondást.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Curran et al., 2017, 49. o.

¹⁰¹ Németül: *Kündigungsschutzgesetz*.

¹⁰² Koch, 2019.

¹⁰³ Hergenröder, 2020, 10–12. o.

¹⁰⁴ Koch, 2019.

¹⁰⁵ Kiss, 2005, 468. o.

Ausztriában ahhoz, hogy a sztrájk jogszerű legyen, annak célja nem feltétlenül kell hogy megegyezzen a kollektív tárgyalás tárgyával. A kollektív szerződés megkötésére vagy a már létező kollektív szerződés érvényesítésének kikényszerítésére irányuló sztrájk mellett a hatályos törvények módosítását követelő sztrájk is szervezhető. Addig, amíg a kollektív fellépés különböző formái megfelelnek a jó erkölcs (*bonos mores*) követelményének, addig lehetőség van azok alkalmazására.¹⁰⁶ A munkaharci tevékenységek körében figyelembe kell venni az arányosság követelményét.¹⁰⁷

Sokak véleménye szerint az osztrák munkavállalóknak nincs lehetősége sztrájkolni,¹⁰⁸ hiszen főszabály szerint a jogszerű sztrájkban való részvétel is szerződésszegést eredményez az osztrák jog értelmében, mivel bármely munkavállaló, aki sztrájkban vesz részt, úgy minősül, hogy nem teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Következésképpen a sztrájkban való részvétel polgári és büntető törvénykönyv szerinti jogkövetkezményekkel jár. Azonban a gyakorlatban ez nem olyan egyszerű, mivel egy kollektív fellépést nehéz egyetlen munkavállalóra visszavezetni.¹⁰⁹ Emellett a munkavállalók sztrájkjogainak el nem ismerése esetén a nemzetközi joggal való összeütközést is tapasztaljuk, hiszen az Ausztria által ratifikált Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 8. cikkében garantált a sztrájkhoz való jog, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke pedig még inkább megkérdőjelezhetővé tette az eredeti osztrák szabályozást, így ma már a sztrájkban való részvétel biztosan nem eredményezheti a munkaviszony munkáltató általi megszüntetését.¹¹⁰

Amennyiben a sztrájk kezdeményezését szakszervezet támogatja, úgy a sztrájk megítélése nem esik negatív megítélés alá, elismerik azt. A sztrájkban részt vevő munkavállalókkal szemben felfüggesztésre kerül a munkáltató bérfizetési kötelezettsége. A fizetés megvonása mellett munkanélküli és más társadalombiztosítási juttatáshoz való jogosultságuk is megszűnik. Ebben az esetben a szakszervezet biztosíthat néhány napig pénzügyi támogatást a sztrájkban részt vevő dolgozóknak. A sztrájkban részt nem vevő dolgozóknak azonban, akik hajlandók lennének dolgozni, a munkáltató köteles bért fizetni. Az osztrák szakszervezetek szövetsége rendelkezik egy jelentős sztrájkalappal, melyből a sztrájkoló munkavállalók kieső munkabérét lehetne pótolni, azonban mivel sztrájkra szinte soha nem kerül sor, a pénztár nem igényel rendszeres feltöltést, tulajdonképpen inkább csak szaporodik. Ebből számtalan vita származik, hogy mire lenne érdemes ezt fordítani.

Ha a munkavállaló nem kíván részt venni a munkabeszüntetésben, akkor ezt akképp hozhatja a munkáltató tudomására, hogy munkavégzésre jelentkezik a munkahelyén. Őt akkor is megilleti a munkabére, ha a sztrájk miatt nem tud munkát végezni, de annak egyértel-

106 Ld.: <https://cutt.ly/McHSvqC>, 6. o.

107 Berke és Kiss, 2009, 49. o.

108 Curran et al., 2017, 13. o.

109 Warneck, 2007, 17. o.

110 Ld.: <https://www.wirtschaftsanwaelte.at/streik-to-dos-fuer-arbeitgeber/>.

műnek kell lenni, hogy miért nem végez munkát: mert ő is sztrájkol vagy mert a körülmények miatt nem képes a munkavégzésre.¹¹¹

Franciaországban a jogtudománynak és a bíróságoknak fontos szerepe volt a jogszerű sztrájk részletszabályainak kidolgozásában, tekintettel arra, hogy a jogszabályok nem adnak elegendő iránymutatást.¹¹² A sztrájk jogszerűségének megállapítása is a bíróság hatáskörébe tartozik, így például az SNCF (francia vasúti személyszállító társaság) kilencvenes években zajlott, elhíresült „lyukasztó sztrájkja” esetében, amikor a vasúti jegyellenőrök ugyan felszálltak a vonatokra, de megtagadták a menetjegyek ellenőrzését és kilyukasztását. A bíróság 1994-es ítéletében kifejezte, hogy ez a megmozdulás nem tekinthető sztrájknak, ezért jogos volt a vezetőség intézkedése, miszerint csökkentették a kalauzok arra az időszakra járó munkabérét.¹¹³ A sztrájk következményeiről a munka törvénykönyvének L2511-1 cikke rendelkezik, amely szerint senkit sem lehet elbocsátani csupán arra való hivatkozással, hogy részt vett egy sztrájkban. Azonban, ha a munkabeszüntetés során súlyos kötelezettségszegést valósít meg a munkavállaló, a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyát. Tehát minden felmondás automatikusan érvénytelen, amennyiben nem valósult meg súlyos kötelezettségszegés a munkavállaló részéről.

Főszabály szerint a sztrájkban való részvétel felfüggeszti a munkaszerződést, ezért nem történik szerződészegés a munkabeszüntetéssel megvalósuló utasításmegtagadással (súlyos kötelezettségszegés¹¹⁴ hiányában). Emiatt a sztrájkban való részvétel hátrányos megkülönböztetés alapjául sem szolgálhat, így különösen nem érintheti hátrányosan a munkavállaló bérezését vagy béren kívüli juttatásait, valamint az esetleges prémium vagy jutalom kiutalása során sem jelenthet hátrányt. A bérezés tekintetében lényeges, hogy a sztrájkkal érintett időszakra a munkavállalónak főszabály szerint nem jár munkabér, ugyanakkor a bérkimutatáson a személyiségi jogok tiszteletben tartása miatt nem tüntethető fel, hogy a levonásra a sztrájkban való részvétel miatt került sor.¹¹⁵ A sztrájk idejére akkor fizetendő teljes munkabér, ha a munkabeszüntetés alapja a munkáltató oldalán felmerült súlyos kötelezettségszegés, vagy ha a kapcsolódó sztrájkmegállapodásban a felek így rendelkeznek.

A sztrájkban részt nem vevő munkavállalók felé a munkáltató köteles teljesíteni a foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettségét, kivéve, ha bizonyítja, hogy munkáltatói jogait a munkabeszüntetés következtében nem volt képes gyakorolni.¹¹⁶ Ebből következik, hogy a kizárás

111 Curran et al., 2017, 12. o.

112 Ld.: <https://cutt.ly/OcHSRgh>.

113 Souriac, 2002, 695. o.

114 A francia joganyag súlyos kötelezettségszegésnek minősíti általános értelemben a személyes és aktív részvételt jogellenes tevékenységekben.

115 Code du travail, Article R3243-4. A rendelkezés szerint a sztrájk miatt levont munkabéréről szóló tájékoztatást egy csatlakozó igazolólapon szükséges feltüntetni, amelynek bizonyító ereje megegyezik a bérkimutatásával.

116 Ennek az esetnek egyik példája lehet, amikor a sztrájkolók – jogellenes magatartással – nem engedik be a munkavégzés helyszínére a nem sztrájkoló munkavállalókat. A munkáltató oldalán vis maior esetként mérül föl az a körülmény, hogy a sztrájkban nem részt vevő alkalmazottak nem képesek munkát végezni, ezért ilyenkor bért nem köteles fizetni ezen munkavállalók részére sem.

(*verrouillage*) lehetősége a francia jog szerint főszabály szerint tilos. A munkáltató csak akkor élhet ezzel a lehetőséggel, ha olyan súlyos korlátozó helyzet áll elő, amely teljességgel megakadályozza a biztonságos működést (pl. ha egy üzemfoglálás esetén megalapozottan merül fel erőszakos magatartás veszélye). Amennyiben a szükségesség nem bizonyított, a kizárás idejére járó munkabért ki kell fizetni a munkavállaló részére.¹¹⁷

Olaszországban a Legfelsőbb Bíróság már említett 1986-os döntése értelmében, a munkavállalónak vagy a szokásosnak megfelelően teljes munkaidőben dolgozni kell, vagy egyáltalán nem végezhet munkát, tehát a teljes sztrájkon kívüli megoldásokat főszabály szerint nem tekintik jogszerűnek,¹¹⁸ ennek ellenére gyakran megesik, hogy az erőteljesebb nyomás gyakorlása érdekében egyéb – a fentiekben már részletezett – megoldásokhoz folyamodnak. Olaszországban a sztrájkhoz való jog az egyént megillető alapjog, melynek jogszerű gyakorlása nem eredményez szerződészegést, a munkaviszony a sztrájk miatt nem szűnik meg, csak felfüggesztődik, illetve azt a munkáltató sem szüntetheti meg. Az alapvető jogok és kötelezettségek, mint a munkavégzés kötelezettsége és a munkabérre való jogosultság főszabály szerint szünetelnek. Tekintettel arra, hogy nincs sztrájkalap, ez komoly bevételkiesést jelenthet a sztrájkolók számára.¹¹⁹

Szlovákiában a munkavállaló sztrájkban való részvétele nem akadályozható meg, és az abban való részvételre sem kötelezhető.¹²⁰ A szakszervezet nem akadályozhatja meg a sztrájkban részt venni nem kívánó munkavállalókat abban, hogy a munkahelyre bemenjenek, onnan eltávozzanak. A jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállaló nem büntethető, így munkaviszonya sem szüntethető meg, kivéve azt az esetet, ha a sztrájk jogellenességének bírósági megállapítását követően, felhívásra nem térne vissza a munkavégzéshez. A sztrájk megszervezése miatt a szakszervezet nem szankcionálható, illetve a szakszervezeti vezetők nem tartoznak büntetőjogi felelősséggel.¹²¹

A sztrájkban való részvétel esetén a munkavállaló igazoltan van távol, emiatt a munkaviszonya nem szüntethető meg.¹²² A sztrájkoló dolgozók nem jogosultak munkabérre, egészségbiztosítási hozzájárulásra, a társadalombiztosítási járulékokat a sztrájkban eltöltött napok után maguknak kell megfizetniük, kivéve, ha a szakszervezet rendelkezik annyi pénztartalékkal, hogy ezt megteszi helyettük. Jogszerű munkákizárás esetén a dolgozók az átlagos bérük 50%-ára tarthatnak igényt.¹²³

117 Ld.: <http://www.cnt-f.org/les-consequences-de-la-greve.html>.

118 Warneck, 2007, 42. o.

119 Kajtár, 2010, 52. o.

120 1991. évi II. törvény, 18. §.

121 Warneck, 2007, 23. o.

122 Munka Törvénykönyve, 141. § (8) bekezdés.

123 Liakopoulou, Evdokia és Clauwaert, 2019, 11. o.

A munkáltató kötelessége annak biztosítása, hogy azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban a munkájukat el tudják végezni. Amennyiben ez nem lehetséges, a munkabér kifizetésére ők akkor is jogosultak, ha nem végeznek munkát.¹²⁴

A sztrájkban részt vevők felelősséggel tartoznak a munkáltató felé, és a munkáltató is a sztrájkolók felé a sztrájk alatt történt bármilyen esemény által okozott kárért.¹²⁵ A sztrájkolók nem tartoznak felelősséggel a munkáltató felé, és a munkáltató sem felelős a sztrájkolók irányában azokkal a károkkal kapcsolatban, amelyek kizárólag a munka beszüntetéséből erednek.¹²⁶

Csehországban a vállalat helyiségeinek elfoglalására is van lehetőség, de biztosítani kell a munkavégzés lehetőségét azon munkavállalók számára, akik nem kívánnak csatlakozni a sztrájkhoz. A szakszervezet felelőssége, hogy garantálja a munkáltató tulajdonában álló eszközök biztonságát, azaz meggátolni azok sérülését, megsemmisülését, helytelen használatát és elkallódását.¹²⁷ A munkavállaló nem diszkriminálható azon az alapon, hogy részt vesz-e vagy sem a munkabeszüntetésben.¹²⁸ A munkavállaló számára nem lehet megtiltani a sztrájkban való részvételt, és az abban való részvételre sem kényszeríthető. A munkavállaló számára – ha nem kíván részt venni a munkabeszüntetésben – biztosítani kell a munkahelye biztonságos megközelítésének lehetőségét.¹²⁹

A sztrájkban való részvétel miatt a munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg. A résztvevő munkavállaló részére nem jár díjazás, juttatás, szociális járadék, úgy kell tekinteni, mint a fizetés nélküli igazolt távollétet. Azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban, de nem tudnak munkát végezni a sztrájk miatt, teljes munkabérre jogosultak. Azok is, akik a többiek munkabeszüntetése miatt csak olyan munkát tudnak végezni, ami miatt kevesebb pénzt kapnának, ilyen esetben fizetésüket ki kell egészíteni az eredeti összegre.¹³⁰ A sztrájkban töltött munkanapok a nyugdíjjogosultság számítása esetén a szolgálati időbe beszámítanak.

Lengyelországban a törvény adta keretek között rendezett sztrájkban való részvétel nem jelenti a munkavállalói kötelezettségek megszegését, nem szünteti meg a munkaszerződést, csak átmenetileg felfüggeszti annak hatályát,¹³¹ melynek legfontosabb következménye, hogy a munkavállaló nem köteles munkát végezni, a munkáltató pedig nem köteles munkabért fizetni. Ezen megállapítások csak a jogszerű sztrájkban való részvételre vonatkoznak, a jogellenes munkabeszüntetés szerződésszegést valósít meg. A munkavállaló jogszerű sztrájkban való részvétel során is köteles betartani a munkahelyen érvényben lévő előírásokat, nem fo-

124 1991. évi II. törvény, 22. §.

125 Szlovák Ptk., 420. §.

126 1991. évi II. törvény 23. §.

127 Balanescu, 2019, 5. o.

128 1991. évi II. törvény 18. §.

129 Kubínková és Wexels-Riser, 2004.

130 1991. évi II. törvény, 22. §.

131 CLDRA, 23. § (1) bekezdés.

gyaszthat például alkoholt és nem rongálhatja meg a berendezéseket. A törvény rendelkezéseivel összhangban szervezett sztrájk nem érinti a munkavállalók szociális juttatásokhoz való jogait, valamint a foglalkoztatásukból származó egyéb jogait, kivéve a díjazáshoz való jogukat. A lengyel Legfelsőbb Bíróság 1990-es ítélete szerint a munkavállalót megilleti a munkahelyi baleset következtében neki járó kompenzáció, abban az esetben is, ha a balesetet sztrájk idején szenvedte el.¹³² A szakszervezetek döntenek a sztrájkalapok létrehozásáról és felhasználásáról, amelyeket nem lehet végrehajtás alá vonni. Azok a munkavállalók, akik nem vesznek részt a sztrájkban, de a sztrájkolók által teremtett körülmények miatt nem tudnak munkát végezni, teljes munkabérre jogosultak.¹³³ A lengyel alkotmány rögzíti, hogy a szakszervezeteknek joguk van sztrájkot szervezni,¹³⁴ és lehetővé teszi a sztrájkjog gyakorlásának korlátozását, elsősorban bizonyos foglalkozások (pl. bírák), illetve területek (pl. közszolgáltatások) esetében.

Romániában a sztrájkban való részvétel minden munkavállaló számára nyitva áll. A sztrájkjog korlátozása vagy tilalma csak a sztrájktörvényben kifejezetten előírt esetekben és személyi kategóriák esetében jogszerű.¹³⁵ A törvény tiszteletben tartása mellett a sztrájkban való részvétel, valamint annak megszervezése nem jelenti a munkavállalók kötelességeinek megszegését, és nem eredményezheti a munkavállalók számára fegyelmi büntetés kiszabását.¹³⁶ A munkabeszüntetés alatt a munkaszerződések felfüggesztésre kerülnek,¹³⁷ így a bérek és az ahhoz kapcsolódó pótlékok kifizetése a sztrájk alatt szünetel, azonban a munkavállalók egészségbiztosítási fedezettségét ez nem érinti, illetve a szakszervezeti képviselőkhöz való jogosultságukat is megőrzi. A szakszervezetnek lehetősége van anyagilag támogatni a sztrájkban részt vevő munkavállalókat, ez azonban nem kötelező.

5. Összefoglalás

A XXI. századra minden vizsgálat alá vont országban kialakultak a sztrájkhoz való jog keretei és szabályai. Egyes országokban az alkotmányos szinten túl alacsonyabb szintű jogszabályok adják meg a részletes vagy kevésbé részletes eljárási szabályokat, máshol pedig a joggyakorlat és a jogdogmatika alakította ki a jog gyakorlásához elengedhetetlen elméleti háttérrel. Nézőpont kérdése, hogy az alanyok, valamint az elérni kívánt célok tekintetében a hasonlóságok vagy a különbségek hangsúlyosabbak, az azonban vitathatatlan, hogy az egyes sztrájkformák között kisebb-nagyobb eltérések tapasztalhatók, melyek sokkal

¹³² Unterschütz, 2014, 336–337. o.

¹³³ CLDRA, 24. §.

¹³⁴ Lengyel Alkotmány, 59. § (3) bekezdés.

¹³⁵ A Román Munka Törvénykönyve, 234. § (2)–(3) bekezdés.

¹³⁶ A Román Munka Törvénykönyve, 235. §.

¹³⁷ A Román Munka Törvénykönyve, 195. §.

inkább elméleti síkon jelentkeznek, mintsem a gyakorlatban. A jogszerű sztrájkban való részvétel előrelátható következményekkel jár, és hatással van az attól tartózkodó munkavállalókra is. Az egyes országok gyakorlata meglehetősen egységes abban a tekintetben, hogy a munkavállaló munkaviszonya a sztrájkban való részvétel miatt nem szüntethető meg, munkabérre a munkabeszüntetés időtartama alatt nem vagy csak csökkentett mértékben jogosult, valamint munkavégzésre nem köteles (kivéve a kármegelőzést vagy kárelhárítást). Különbőség tulajdonképpen a sztrájk és a munkaszerződés egymáshoz való viszonyában jelenik meg, bár a legtöbb országban a munkabeszüntetés a munkaszerződés átmeneti felfüggesztését eredményezi, így nem eredményez szerződésszegést.

Irodalomjegyzék

- BALANESCU, D. (2019) 'The right to strike in the public sector – Czech Republic', *EPSU*, 2019 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/9xok3bM>
- BALANESCU, D. (2018) 'The right to strike in the public sector – Poland', *EPSU*, 2018 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/ixoSsx0>
- BERKE GY., KISS GY. (2009) 'A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009 (2).
- BRÓDY J., (1999) 'A sztrájk definíciója', *Acta Universitatis Szegediensis: Acta juridica et politica*, Szeged.
- Council of Europe, COE (2018) *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*. Strasbourg.
- CURRAN J., DE DYCKER S., PRETELLI I., SKALA, J., WESTERMARK, H. (2017) *The Right to Strike* [online]. Elérhető: <https://www.isdc.ch/media/1488/e-2017-17-14-172-right-to-strike.pdf>
- HERGENRÖDER, K. M. (2020) *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*. 8. edn. München: Verlag C.H. Beck.
- HURUBĂ, R. I. (2019) 'Exercitarea dreptului la grevă (I)', *Universul Juridic*, 2019 (5).
- HÜMMERICH K. ET AL. (szerk.) (2015) *Arbeitsrecht*. 2nd ed., Baden-Baden: Nomos.
- International Organisation of Employers (IOE) (2017) *Findings of the IOE, Member Country Survey on Strike Action*. [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/zxoz5va>
- KAJTÁR, E. (2010) 'Az olasz és a magyar sztrájk szabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében', *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010 (1).
- KISS, GY. (2005) *Munkajog*. Budapest: Osiris.
- KOCH, U. (2019) *Arbeitsrecht von A–Z*. München: Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- KRAJNYÁK, E. (2019) 'A sztrájkhoz való jog a lengyel és a magyar szabályozásban, az Európai Szociális Charta tükrében', *Miskolci Jogtudományi Szemle*, 2019 (2).
- KUBÍNKOVÁ, M., WEXELS-RISER, N. (2004) *National Labour Law Profile: The Czech Republic*. ILO [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/cxoA9Ip>

- LIAKOPOULOU, E.M., CLAUWAERT, S. (2019) 'The right to strike in the public sector – Slovak Republic' *EPSU*, 2019 [online]. Elérhető: <https://cutt.ly/DxozezB>
- LINSENMAIER, W. (2020) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 20. edn. MARHOLD-FRIEDRICH: Österreichisches Arbeitsrecht. 3. edn. Wien: Verlag Österreich.
- MERION, M., PLAYER, T., WARD, C. (2021) *Avoiding disruption – European guide to strikes and other industrial actions* [online]. Elérhető: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/practices/labour-employment-law/industrial-action-strikes-guide.page>.
- MÜLLER-GLÖGE ET AL. (szerk.) (2015) *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 15th ed. Munich: C.H. Beck.
- PRUGBERGER T., KENDERES GY. (2011) 'A munkaküzdalem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései', *Miskolci Jogi Szemle*, 2011 (2).
- PRUGBERGER T., TATÁR I. (1994) 'A munkaküzdalem jogi szabályozása', *Európa Fórum*, 1994 (2)
- PRUGBERGER, T., KENDERES, GY. (2011) 'A munkaküzdalem magyar jogi szabályozásának és gyakorlatának aktuális kérdései', *Miskolci Jogi Szemle*, 2011 (2).
- RÁCZ, Z. (2012) 'A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tükrében', *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2012 (2)
- RÉZLER, GY., KORCSMÁROS, I. (1999) 'A munkaügyi viták rendezése Magyarországon' in Tóth, P. P. (szerk.) *Döntőbíráskodás*. Budapest: Püski.
- SOURIAC, M. A. (2002) 'Collective conflict in the public sector in France', *Transfer*, 2002 (3).
- SWIATKOWSKI, A. M. (2018) 'Strike restrictions in Contemporary Polish Labour Law', *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2018 (2).
- TÓTH, F. (2008) *Munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Gödöllő-Budapest: Szent István Egyetemi Kiadó.
- UNTERSCHÜTZ, J. (2014) 'Strike and remedies for unlawful strikes in the legal system of Poland, Hungary and Slovakia', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2014 (3).
- WAAS, B. (2014) *The right to strike. A comparative view*. Zuidpoolsingel: Wolters Kluwer Law and Business.
- WARNECK, W. (2007) 'Strike rules in the EU27 and beyond – a comparative overview', *ETUI*, 2007 [online]. Elérhető: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf
- WICHERT, J. *Strike* [online]. Elérhető: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/streik-43244>.