**VI. RÉSZ**

**Sztrájkjog**

**Berki Erzsébet**

**1. Fogalmak**

Az előző részekben láthattuk, hogy a kollektív tárgyalások gyakorlatát Magyarországon alacsony gyakoriság, gyenge szabályozó erő, és a munkáltatói szint dominanciája jellemzi. Hasonlókat mondhatunk a sztrájkokról is. Az alábbiakban bemutatjuk azokat a fontosabb problémákat, amelyek a sztrájk szabályozásával kapcsolatosan merülnek fel, és amelyek orvoslása szükséges lenne ahhoz, hogy a sztrájkszabályozás ne akadályozza a kollektív tárgyalásokat, hanem elősegítse a kollektív megállapodások létrejöttét.

Tekintettel arra, hogy a szabályozás nagyvonalúan kezeli a definíciókat, bevezetőben rögzítsünk néhány fogalmat.

Általában kollektív tárgyalásnak a kollektív szerződés létrehozására irányuló, az annak megkötésére jogosult felek közötti tárgyalásokat nevezzük. Az ILO irányadó meghatározása szerint[[1]](#footnote-1) egy munkaadó, illetve a munkaadók egy csoportja, illetőleg egy vagy több munkaadói szervezet, másfelől egy vagy több munkavállalói szervezet között:

(a) a munkakörülmények és a foglalkoztatási feltételek meghatározása; és/vagy

(b) a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatok szabályozása; és/vagy

(c) a munkaadók vagy szervezeteik és a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatok szabályozása céljából kerül sor.

A 154. sz. ILO Egyezmény 5. cikkében a következőt látjuk:

„1. A kollektív tárgyalások elősegítésére a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni.

2. A jelen cikk 1. bekezdésében jelzett intézkedéseknek az a célja, hogy (a) a jelen Egyezmény alá tartozó tevékenységi ágakban működő valamennyi munkaadó és munkavállalói csoport lehetőséget kapjon a kollektív tárgyalások folytatására…”.

Jelen esetben a kollektív tárgyalások fogalmát – a korábbi fejezetekkel ellentétben – több okból is tágan értelmezzük. Így foglalkozunk azokkal a tárgyalásokkal is, amelyek tartalmukat tekintve kimerítik a fenti meghatározást, a tárgyaló felek azonban nemcsak munkavállalók és munkáltatók szervezetei lehetnek, hanem egyfelől munkavállalók csoportja, másfelől a munkáltató tevékenysége felett ellenőrzést gyakorló fenntartó, vagy állami szerv, ideértve a kormányt is. Ugyanakkor világos, hogy az a tárgyalás, amely nem kollektív szerződés megkötésére jogosult felek (szakszervezetek és munkáltatók, illetve munkáltatói érdekképviseletek) között folyik, nem végződhet kollektív szerződéssel. Az ilyen tárgyalások eredményét nálunk megállapodásnak nevezik. Ezt a megállapodást a jog semmilyen vonatkozásban nem támogatja és védi, bíróság előtt nem kereshető és a végrehajtás kikényszerítésére - sokszor annak ellenőrzésére sem – békés eszközökkel nincs mód.

Miután azonban a törvények mellett az ilyen megállapodásra irányuló tárgyalások elvileg fontos szerepet töltenek be a közszolgálat munkafeltételeinek szabályozásában, és miután a gazdasági szervezetek centralizációja magával hozza a fenntartó egyre gyakoribb belépését a tárgyalásokba a munkáltatók oldalán[[2]](#footnote-2), a kollektív tárgyalások körébe tartozónak tekintjük azokat a tárgyalásokat is, amelyek ilyen megállapodások létrehozására irányulnak.

Hasonlóképpen kollektív tárgyalásnak tekintjük azokat a tárgyalásokat is, amelyekben a munkavállalók érdekeit nem szakszervezet (állandó koalíció), hanem a munkavállalókat, vagy azok csoportját alkalmilag választott delegáció képviseli (alkalmi koalíció)[[3]](#footnote-3). Ezt annál is inkább meg kell tennünk, mert az 1989. évi VII. tv. (továbbiakban: Sztv.) szerint a sztrájkjog a dolgozókat illeti meg, tekintet nélkül arra, hogy szakszervezeti tagok-e.

Felmerül itt a „dolgozók” meghatározásának kérdése, amelyet az Alkotmánybíróság nem talált aggályosnak.[[4]](#footnote-4) Az indokolás szerint ez a kifejezés minden foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban munkát végző személyt felölel és a sztrájkjog minden ilyen személyt megillet. Ahogy azonban a munkavégzési formák differenciálódnak, egyre többször felmerül a kérdés, hogy ez valóban így van-e. Már régóta létezik az a munkavállalói réteg, amely polgári jogi szerződés alapján és nem foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban dolgozik, aminek következtében beszüntetheti ugyan a munkát, de sztrájkjoga, és ezzel védelme nincs, egyszerűen szerződésszegőnek minősül, annak összes szankciójával együtt.

Miután a jogban sztrájk meghatározás sincs, jelen esetben is a „szervezett, ideiglenes, kollektív munkabeszüntetés a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítása, illetve védelme érdekében” meghatározást tartjuk érvényesnek[[5]](#footnote-5). Ennek egyik speciális esete a figyelmeztető sztrájk, amely a kötelező 7 napos tárgyalási időszak alatt zajlik és 2 óránál nem hosszabb. Másik speciális esete a szolidaritási sztrájk, amely egy másik munkavállalói csoporttal való szolidaritás kifejezésére, az ő támogatásukra irányul, és amelyben a sztrájkolók nem fogalmaznak meg saját követeléseket.[[6]](#footnote-6)

A sztrájk a kollektív tárgyalások során kialakuló kollektív (érdek)vitában alkalmazott eszköz, amelyre - kissé sommásan fogalmazva – a munkavállalóknak azért van szükségük, mert a munkáltató (vagy más ellenérdekű fél) velük szemben hatalmi pozícióban van. Sajnálatos módon a munkajog nem igazít el bennünket abban a kérdésben sem, mi az a kollektív vita. A hatályos Mt. tesz utalást a szereplőkre, de semmit nem mond a vita tárgyáról.[[7]](#footnote-7) Így a kollektív vita jogvita is lehet, amelyben viszont sztrájkot alkalmazni nem lehet, de ezt csak az Sztv.-ből tudjuk meg. Ugyanakkor kollektív vita azokon a tárgyalásokon is kialakulhat, amelyeket nem a munkáltatóval folytatnak, hanem bármelyik másik, a „dolgozók” érdekeit befolyásolni képes hatalmi tényezővel, mint a munkáltatói érdekképviselet, a fenntartó vagy a kormány, illetve a munkáltató nem feltétlenül a szakszervezettel vagy az üzemi tanáccsal tárgyal, a munkavállalók alkalmi képviselőivel is kialakulhat vita.[[8]](#footnote-8)

Az Mt.-ben található három szakasz (291-293. §) – a döntőbíráskodás kivételével – nem tartalmaz kötelező rendelkezéseket, így a felek eldönthetik, hogy a vitában alkalmazzák őket, vagy sem. Ezen kívül azonban a kollektív vitának nagyon is súlyos következményei vannak, így egzaktan tudnunk kellene, mikor beszélhetünk kollektív vitáról, ami megfelelő definíció hiányában nem lehetséges.

Meglátásunk szerint helyesebb lenne a jogban a kollektív érdekvita kifejezést használni, a tartalomra való utalással kapcsolatban pedig visszatérhetünk az 1992. évi Mt. által alkalmazott megoldáshoz: jogvitának nem minősülő vitáról van szó. Szükségesnek tartom, ugyanakkor, hogy a kollektív érdekvita meghatározásába kerüljön be annak nyílt, deklarált volta: a deklaráció időpontja kiindulópontul szolgálhat az Sztv.-ben található határidők számításához, illetve bármely más, részhatáridőkkel szakaszolt vitarendezési eljárás igénybevételéhez.

**2. Sztrájk és kollektív szerződés: gyakorlati összefüggések**

A sztrájk és a kollektív szerződés intézményét a jog két ponton köti össze, amelyből az egyik a fent jelzett összefüggés, nevezetesen, hogy a sztrájkot kollektív vitában szabad alkalmazni, vagyis jogvitában nem. Az Sztv, ezt az összefüggést tilalommal fejezi ki:

„3. § (1) Jogellenes a sztrájk:…c) olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik…”

A jogvita és a kollektív vita szétválasztása azonban nem mindig egyértelmű, a kollektív viták gyakran vezetnek jogvitához, illetve néha jogvitákat is kollektív vitaként kezelnek, de miután ezt az esetet a partnerek csak ritkán ismerik fel, nem jellemző, hogy emiatt bírósághoz fordulnak. A bevezetőben javasolt fogalmi tisztázás hozzájárulhat ahhoz, hogy ilyen esetek lehetőleg ne forduljanak elő.

Bonyolultabb a dolog, ha a vitában részes a kormány. Mint korábban láttuk, a munkáltató fogalmába beleértendő minden olyan aktor, akinek hatalma van a munkafeltételek alakítása felett, így adott esetben a kormány is. A kormány jogképessége azonban korlátozott, a kollektív tárgyalásokon kifejezetten munkáltatói szerepben jelenik meg, a jog azonban mindig mint az állam részét, mint a kormányzás feladatát ellátó entitást kezeli, így a munkáltatói szerepben megtett intézkedéseiért sem felel a bíróságon. Ez a gyakorlatban azzal valósul meg, hogy a bíróság nem fogad be olyan munkaügyi keresetet, amelyben a kormány lehetne az alperes. Felmerül a kérdés, hogy a fent idézett tilalom mellett ezekben az esetekben jogszerű sztrájk tartható-e.

Ez összefügg a kollektív tárgyalások és a sztrájk intézménye közötti másik kapcsolódási ponttal: szintén a 3. § alapján jogellenes a sztrájk „d) kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt”.

Ez az úgynevezett békekötelem szabálya, amely azon az egyszerű meggondoláson alapul, hogy ha békés eszközökkel, tárgyalásos úton létrejött egy szerződés, akkor annak megváltoztatására is tárgyalásos eszközökkel kerüljön sor, ha a felek úgy ítélik meg, hogy az már nem megfelelő a számukra. A kollektív szerződést azért kötötték, hogy békésen folyjon a munka és olyan akciók, mint a sztrájk ne okozzanak gazdasági kárt a feleknek. Ezzel a tilalommal kapcsolatban az az egyetlen kifogás emelhető, hogy nem törvényben, hanem a kollektív szerződésekben lenne a helye. Az elmúlt harminckét év tapasztalatai alapján azonban nem okozott gyakorlati problémát a törvényben történt szabályozás.

Ugyanakkor ez a tilalom nem vonatkozik azokra az esetekre, amikor nem kollektív szerződésben, hanem megállapodásban rögzítenek valamit. Így a kormánnyal, a fenntartóval, vagy az önkormányzattal kötött megállapodások megváltoztatása érdekében lehet jogszerű sztrájkot tartani, hiszen azok formálisan nem kollektív szerződések. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy a sztrájk alkalmazhatósága mind a kormánnyal folytatott jogvita, mind kollektív érdekvita esetén ellentmond annak a követelménynek, hogy jogvitában a bíróság dönthet, illetve egy megállapodás végrehajtása felett az igazságszoltáltatás őrködjön, ha pedig meg akarjuk változtatni, azt a tárgyalóasztal mellett kell elérni.

Ahhoz, hogy az itt leírt zavar megszűnjön, arra lenne szükség, hogy azokban az ágazatokban, ahol ma ún. érdekegyeztetés folyik (vagy nem, de elvileg lenne rá mód), kollektív tárgyalásokat lehessen folytatni, amelyek kollektív szerződéssel zárulhatnának. Ez nyilvánvalóan megnövelné a kollektív szerződéses lefedettséget, a sztrájk alkalmazása szempontjából pedig megszüntetné a kétértelmű helyzeteket. Ennek az lenne a feltétele, hogy a közösségi szolgáltatásokban a munkáltatókat az állam, illetve az önkormányzat irányítsa, de ne vonja el a munkáltatói funkciókat, illetve hogy létrejöjjenek munkáltatói érdekképviseletek, amelyek képesek lennének ágazati szintű kollektív tárgyalások folytatására. A munkáltatói érdekképviseletek létrejöttéhez valószínűleg nem elég kollektív tárgyalási és szerződési jogot adni ezeknek a szervezeteknek, hathatós állami ösztönzésre is szükség lenne, valamint arra, hogy a hatalomkoncentráció folyamatát fordítsuk vissza. Ha ez sem lenne elegendő, lehet találni olyan megoldásokat az EU országaiban, amiket adaptálni lehet, például ügynökségeket, tárgyalási centrumokat stb. lehet létrehozni.[[9]](#footnote-9)

**2. A hatályos sztrájktörvény problémái**

***2.1 Ki sztrájkolhat és ki nem?***

*2.1.1 Rendvédelmi szervek és fegyveres testületek*

A sztrájk alapjog, amely a munkavállalókat megilleti. Ehhez a tételmondathoz azonban a szakírók rögvest hozzá szokták tenni, hogy nem korlátlan alapjog.[[10]](#footnote-10) Ez két dolgot jelent, egyrészt lehet tiltani, másrészt lehet korlátozni.

Magyarországon tilos a sztrájk a fegyveres és rendvédelmi szerveknél, a nemzetbiztonsági szolgálatoknál, illetve a NAV-nál a pénzügyőrök számára. Ezeknek a tilalmaknak – a NAV kivételével – szervi hatálya van, vagyis az ilyen szerveknél jogviszonytól függetlenül mindenkire vonatkozik a tilalom. A hivatásos állományúak jogviszonyait szabályozó törvények ezeket a tilalmakat – más alapjogok korlátozása mellett – megismétlik, ugyanakkor elvileg kompenzációt is nyújtanak a tilalmakért cserébe. Nem ismerik viszont a kollektív vita intézményét, aminek az a következménye, hogy nem gondoskodnak olyan vitarendezési eljárásokról, amelyek – mintegy pótolva a sztrájkjogot – segítenék a feleket megállapodás létrehozásában. A civil alkalmazottak esetében a helyzet még rosszabb, miután azok a jogszabályok, amelyek hatálya alatt dolgoznak, kompenzációt sem biztosítanak a sztrájkjogtól való megfosztásért cserébe.

Az állampolgári jogok országgyűlési biztosának sztrájkjogi projektje (2008-2010)[[11]](#footnote-11) foglalkozott ezzel a kérdéssel, és a Biztos beadvánnyal fordult az Alkotmánybírósághoz a vizsgálatban feltárt jogi anomáliák megszüntetése érdekében. A Biztos nem értett egyet azzal, hogy a rendvédelmi szerveknél dolgozókra nézve totális sztrájktilalom érvényesül[[12]](#footnote-12). Véleménye szerint az Alkotmány alapján „a rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak alapvetően ugyanazon alkotmányos alapjogok gyakorlását kell biztosítani, mint bárki másnak: esetükben meghatározott alapjogok korlátozására csak akkor kerülhet sor, ha a megszorítás feladatkörükkel összefüggésben elengedhetetlenül szükséges a rendvédelmi dolgozót foglalkoztató szerv demokratikus társadalomban való funkcionálásához”.

Az AB úgy döntött[[13]](#footnote-13), hogy a totális tilalom helyénvaló, és nem vette tekintetbe azt a tényt, amire a Biztos is utalt, miszerint „a sztrájkjog rendvédelmi szervek dolgozói részére való teljes tiltása és a szabad sztrájkjog gyakorlása között átmeneteket, fokozatokat lehet és célszerű is kialakítani.” Tekintettel arra, hogy az érdekegyeztetésnek nevezett intézményrendszer ezen a területen is működik, így létezhetnek megállapodásokra irányuló tárgyalások, illetve kialakulhat kollektív vita, kényszerített vitarendezési eljárások beiktatására lenne szükség, ha a sztrájktilalom fennmarad.

*2.1.2 Megállapodás a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról*

A sztrájkjog súlyos korlátozását valósítja meg a Megállapodás a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról c. dokumentum[[14]](#footnote-14), amely 1994-ben született és a törvénynek azon a mondatán alapul, hogy „3. § (2)… Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga…” A megállapodás tartalmi és formai kritikáját adtuk 2007-ben a közszolgálati kollektív jogokat és érvényesülésüket elemző tanulmányunkban.[[15]](#footnote-15) A kritikai észrevételek lényegét az alábbiakban foglaljuk össze.[[16]](#footnote-16)

Ismeretlen e Megállapodás jogi természete, így a belőle következő jogok és kötelezettségek alkalmazhatósága is. A Megállapodás olyan tárgyat rendez, amelyet szokásosan kollektív szerződésben rendeznek, de aláírói közül csak a szakszervezetek jogosultak kollektív szerződést kötni. Emellett a Ktv. a köztisztviselők körében soha nem tette lehetővé kollektív szerződés kötését. Ha ez a felek közötti érdekegyeztetésben kötött megállapodások sorába tartozik, azaz nem kollektív szerződés, akkor nem bír jogi kötő erővel, a bíróságoknak azt nem kell alkalmazni. Ha ez egy polgári jogi szerződés, úgy hiányoznak bizonyos alaki kellékek, például a jogorvoslati fórum megjelölése, de az is kérdés, hogy a kormány tud-e ilyet kötni. Biztosan állíthatjuk azt is, hogy a Megállapodás nem jogszabály.

Tisztázatlan a megállapodás személyi hatálya, részben az államigazgatási szerv terminus alkalmazása, részben a közszolgálatban létrejött különböző jogviszonyok miatt. A megállapodás címe szerint a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról van szó, amiből az következne, hogy nem vonatkozik a Megállapodás például a kormánytisztviselőkre, viszont a szöveg saját hatálya alá vonja a munkáltatójukat. Ez legalábbis bizonytalanná teszi a megállapodás személyi hatályának értelmezését.

A Megállapodás szerint a közigazgatásban csak az a szakszervezet kezdeményezhet sztrájkot, amelyik aláírta azt. Ez kettős korlátozást jelent, egyrészt kizárja a sztrájkjog gyakorlásából a köztisztviselők csoportját, mint alkalmi koalíciót, másrészt azokat a szakszervezeteket, amelyek nem írták alá a Megállapodást. (Ezt a korlátozást az Európai Szociális Karta 31. cikkére[[17]](#footnote-17) hivatkozva nem lehet védeni, nem lehet kizárni a sztrájkjogból a nem szervezett, illetve más szakszervezethez tartozó köztisztviselőket egy nélkülük létrejött megállapodással.) Nem megoldás a csatlakozás lehetőségének nyitva hagyása sem, főként, hogy arra a köztisztviselőknek személyesen nincs módjuk.

Az a feltétel, miszerint a sztrájk kezdeményezéséhez a köztisztviselők több mint felének egyet kell értenie ebben, részben ellentétes a Karta 6. cikk (4) bekezdésével[[18]](#footnote-18), emellett nem is logikus, hogy nem szakszervezeti tag köztisztviselők (is) döntsenek arról, mit tegyen a szakszervezet. Az a rendelkezés, amely kétlépcsős egyeztetést ír elő ebben a körben a sztrájk megkezdése előtt, alapjában véve helyeselhető, a lehűlési idő 9 napra való megnövelése azonban szintén olyan korlátozás, amelyet törvénnyel kellene szabályozni.

Szolidaritási sztrájk kezdeményezésére a Megállapodás szerint csak másik köztisztviselői sztrájk esetében van mód. Ez alapvetően sérti az alkalmazottaknak azt a jogát, hogy kifejezzék a véleményüket egy bárhol másutt szervezett sztrájkkal kapcsolatban, és közvetetten megkérdőjelezi a szolidaritás eszméjét.

A jogorvoslathoz való jog sérelmét jelenti az a megoldás, amely szerint a sztrájk jogszerűsége iránt csak a Megállapodás aláírói folyamodhatnak a bírósághoz: nevezetesen az aláíró szakszervezetek és a kormány. Másfelől ellentmond annak a rendelkezésnek, ami a sztrájktörvényben van, ahhoz képest tágabbra szabva azoknak a körét, akik bírósághoz fordulhatnak. (Ennek alapján például egy önkormányzati hivatalban szervezett sztrájkkal kapcsolatban a kormány is bírósághoz fordulhatna.) Nem érthető az a fordulat, amely szerint bírósági eljárás esetén a bíróság döntésének meghozataláig a köztisztviselők eleget tesznek munkaköri kötelezettségeiknek.

Ezeket a problémákat érzékelte az Alapvető Jogok Biztosa is, amikor az Alkotmánybírósághoz fordult, kérve a sztrájktörvény egyes szakaszainak korrekcióját, közöttük annak a mondatnak a megsemmisítését, amely az államigazgatásban Megállapodásra bízza a sztrájkjog gyakorlásának rendezését.[[19]](#footnote-19)

Az Alkotmánybíróság a 30/2012. (VI. 27.) AB határozatában[[20]](#footnote-20) (2012. június 26) elutasította a Biztos indítványát. Megjegyezzük, hogy az AB egy párhuzamos indoklással (amelyhez három alkotmánybíró csatlakozott) és két különvéleménnyel fogadta el a határozatot (a különvélemények közül az elsőhöz két alkotmánybíró csatlakozott).

Összességében, jogi természetét tekintve a megállapodás nem több, mint amit a cím mond, azaz nem jogszabály és nem kollektív szerződés, nem is polgári jogi szerződés. Ennek következtében megalapozatlan azt állítani, hogy harmadik személyekre nézve jogokat keletkeztethet, illetve vonhat el, valamint megalapozatlan az a bírósági gyakorlat, amely a megállapodást a jogszabályokkal azonos módon kezeli.[[21]](#footnote-21) Tartalmát tekintve pedig a Megállapodás az alkalmazottak egy elég széles körében olyan súlyos és indokolatlan jogkorlátozást valósít meg, amely miatt a törvény fent idézett mondatának törlésére, illetve a megállapodás felmondására van szükség. Kétségtelen, hogy a közigazgatás működése a társadalmi élet szempontjából fontos, ha ezen a területen szükséges a sztrájkjog bármilyen korlátozása, az erre vonatkozó szabályokat az érintettek tárgyalásos úton alakíthatják ki és azokat a törvénybe kell beiktatni.

Ez a megállapodásos „megoldás” megjelent az egészségügyben is, az egészségügyi szolgálati jogviszony létrehozásával. Korábban az egészségügyben a még elégséges szolgáltatás biztosításának kötelezettsége mellett sztrájk tekintetében ugyanazon jogok illették meg az egészségügyben dolgozókat, mint a többi „dolgozót”. Ezzel szemben az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 15. § (11) bekezdése szerint: „…állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.” Ilyen megállapodás azonban nem létezik, a fenti szabályt pedig törölni kellene a törvényből mielőtt még komolyabb gondot okoz.[[22]](#footnote-22)

***2.2 A még elégséges szolgáltatás[[23]](#footnote-23)***

A korábbi technikai jellegű változtatásoktól eltérően az Sztv. 2010. évi módosítása jelentős változást hozott[[24]](#footnote-24). Ekkor került bele a szövegbe a még elégséges szolgáltatás törvényi, illetve bírósági megállapításának lehetősége, illetve ezzel együtt megváltozott a jogellenes sztrájk eseteinek felsorolása. A módosítás szerint (3. § (1) bek.) a sztrájk akkor is jogellenes, ha gátolják a még elégséges szolgáltatás teljesítését és megsértik az együttműködési kötelezettséget és akkor is, ha a még elégséges szolgáltatás tartalma ismeretlen: sem törvény, sem megállapodás, sem bírósági döntés nem született róla.

*2.2.1. Nehéz helyzetben a bíróság és a sztrájkolók*

Semmilyen szabály nem rendelkezik arról, hogy a még elégséges szolgáltatást milyen tevékenységek esetén kell biztosítani. Ennek következtében nemcsak a még elégséges szolgáltatás megállapítása, hanem annak a kérdésnek az eldöntése is a bíróságra hárul, hogy adott esetben szükség van-e erre. Ennek az a következménye, hogy a bíróság jogalkalmazói szerepből jogalkotói szerepbe kerül, ami sérti a hatalmi ágak elválasztásának elvét, amire azonban sem a Kúria, sem a Munkaügyi Kollégium nem reagált. [[25]](#footnote-25)

A hatályos törvényszöveg alapján a még elégséges szolgáltatás megállapítása három úton lehetséges. Szabályozható törvényben (erről lásd később), ennek híján meg kell róla állapodni, ha pedig nem jön létre megállapodás, akkor a bíróság állapíthatja meg.

Az 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény „A sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről” a következőt tartalmazza: „A törvény elsődlegesen a megállapodásról rendelkezik, – ebből következően az erre irányuló egyeztetést a felek nem kezelhetik formálisan, hanem akkor járnak el a törvény céljának megfelelően, ha érdemben és komoly, szakmailag alátámasztott ajánlattal egyeztetnek.” Valójában azonban a munkáltatónak elemi érdeke, hogy olyan ajánlatot tegyen, amit nem lehet elfogadni és ennek folytán a kérdés a bíróság elé kerüljön és az eljárás bizonytalan időre megakadályozza a sztrájkot, vagyis ezek a megállapodások csak speciális körülmények között, kivételesen jöhetnek létre.[[26]](#footnote-26)

A 2010. évi törvénymódosítás új szabályainak az alkalmazásához nyújtott segítséget az EBH2013. M.10. II. pontja: „Törvényi szabályozás és a felek megállapodása hiányában a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről a közigazgatási és munkaügyi bíróságnak a felek által megtett ajánlatok vizsgálatával és egyik fél által tett végső ajánlat elfogadásáról rendelkező határozat meghozatalával lehetséges döntenie.” A még elégséges szolgáltatás kérdésében a Kúria ezzel szentesítette a kialakult bírói gyakorlatot[[27]](#footnote-27): az eljárást a döntőbíráskodás sajátos fajtájával, a végső ajánlat módszerével, de a bírósági eljárásokat szabályozó Pp.-ben foglalt követelmények érvényesítésével kell lefolytatni, amely két módszer együtt csak igen nagy nehézségek árán alkalmazható. Ennek következményeként 2010 után több sztrájkkezdeményezés meghiúsult.

Ugyanakkor a munkaügyi bíróság nyilván nem szakértője a még elégséges szolgáltatás megállapítása során felmerülő szakmai kérdéseknek, ezért nem is várható el tőle, hogy megállapítsa a még elégséges szolgáltatás körébe tartozó tevékenységek körét és mértékét. Így érthető, hogy a bírósági eljárás arra kényszeríti a feleket, hogy kész ajánlattal álljanak elő, a bíróságnak csak választani kell az ajánlat és az ellenajánlat között. Ez sem olyan egyszerű, miután csak akkor tud jól választani, ha megérti azokat a technikai kérdéseket, amelyeket a beadványok tartalmaznak.

A bíróságnak első fokon 5 napja van a még elégséges szolgáltatás megállapítására, amelyet az ellenérdekű fél nagy valószínűséggel nem fogad el, fellebbezésre rendelkezésére áll 15 nap. A másodfokú eljárás ideje szintén 5 nap, összesen 25 nap, ha eljárási okokból a bíróságok nem szakítják meg a saját 5-5 napjukat. Valójában kiszámíthatatlan a döntés időpontja, aminek a tükrében meglehetősen bizarr az a követelmény, hogy a sztrájk időpontját a bírósághoz fordulás előtt meg kellene határozni, miközben a bíróság rendre arra oktatja a feleket, hogy a kérelemnek határozottnak kell lennie, amihez a sztrájk időpontjának a meghatározása is hozzá tartozik. Ezek a határidők ugyanakkor meghiúsítják a figyelmeztető sztrájkokat, amelyek jellemzője, hogy a tárgyalások 7 napos ideje alatt lehet tartani legfeljebb 2 óra hosszan.

*2.2.2. A mérték kérdése*

A végső ajánlat módszerének az alkalmazása eleve lehetetlenné teszi, hogy a még elégséges szolgáltatás mértékének a meghatározásakor elvi döntés szülessen, mivel azt a felek valamelyike által tett ajánlat fogja eldönteni. Ilyen elveket egyébként az ILO egyezményei és a Szociális Karta esetjoga alapján lehet meghatározni, ezeket részben maga a törvény is tartalmazza. Ennek alapján azt mondhatjuk, hogy a sztrájk nem veszélyeztethet életet, egészséget, testi épséget, környezetet és nem gátolhatja elemi kár elhárítását, hozzá tehetjük, hogy nem okozhat súlyos nemzeti krízist, és nem járhat a közrend és a közerkölcsök sérelmével.[[28]](#footnote-28) Ha ezeknek a követelményeknek megfelel, akkor a sztrájk alatt nyújtott szolgáltatás elégséges.

Nyilvánvalóan nem született elvi döntés akkor sem, amikor a még elégséges szolgáltatás törvényi szabályait a jogalkotó meghatározta. Jelenleg három ilyen szabály van hatályban:

- a 2012. évi XLI. törvény a személyszállítási szolgáltatásokról;

- a 2012. évi CLIX. törvény a postai szolgáltatásokról; illetve

- az egyes veszélyhelyzeti szabályokról szóló 36/2022. (II. 11.) Korm. rendelet, átemelve a 2022. évi V. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő szabályozási kérdésekről 11. részbe, amely meghatározza a még elégséges szolgáltatást a közoktatásban.

Mindhárom jogszabály túlzottan magas szintű szolgáltatást ír elő sztrájk esetére, tekintet nélkül arra, hogy a sztrájk egyébként mit veszélyeztet, ha megvalósul, és ezzel jelentősen csökkenti annak nyomásgyakorló erejét.[[29]](#footnote-29) Ugyanakkor egyik törvény sem szabályozza a még elégséges szolgáltatás biztosítása során felmerülő kapcsolódó tevékenységek mértékét. Például a vasúti személyszállításban kérdéses lehet, hogy a még elégséges szolgáltatást igénybe vevő utasoknak kell-e jegyet árulni, vagy a pénztárosok teljes létszámban sztrájkolhatnak. Az ehhez hasonló kérdésekre majd bizonyára választ ad a gyakorlat – esetleg a bíróság segítségével, aminek a következményei a sztrájkot szervezőkre hárulhatnak.

*2.2.3. Ki tárgyalhat a munkáltató nevében?*

Akárhogyan is állapítjuk meg a még elégséges szolgáltatás szintjét, annak nem teljesítéséhez a jogellenes sztrájk jogkövetkezménye fűződik. Ez azonban a munkáltató hibájából is bekövetkezhet, a még elégséges szolgáltatás teljesítése a sztrájkolókkal közös felelősségük. „Szankció azonban csak a sztrájkot szervezőket/sztrájkolókat sújtja. Ilyen esetekben a sztrájkot szervezőnek nincs más választása, mint rendes perben érvényesíteni az igazát, amelyben a bíróság megállapíthatja, hogy a munkáltató nem tett eleget az együttműködési kötelezettségnek. Ez azonban nem „rehabilitálja” a sztrájkot, azaz nem teszi visszamenőlegesen jogszerűvé (ez nem is lenne lehetséges), azaz a szervezőknek/sztrájkolóknak el kell szenvednie a jogellenesség következményeit (például a munkavállalókat elbocsájtják). Ha a sztrájk a munkáltató hibájából volt jogellenes, attól még jogellenes marad, jogellenes sztrájk esetén pedig mind a munkajogi, mind a polgári jogi felelősség megfelelő szabályai alkalmazhatók.”[[30]](#footnote-30)

Az országos pedagógussztrájkok kapcsán merült fel az a kérdés, hogy a még elégséges szolgáltatásról kivel kell/lehet tárgyalni, van-e joga a fenntartónak (adott esetben az EMMI-nek) a még elégséges szolgáltatásról megállapodást kötni?[[31]](#footnote-31) A pedagógussztrájkok esetében a minisztérium, mint a kormány által kijelölt tárgyaló, megállapodást kötött, a tárgyalások során minden esetben úgy viselkedett, mint aki nemcsak a követelések érdemében, hanem a még elégséges szolgáltatásban is megállapodhat.

Az 1995-ös országos pedagógussztrájk idején ez a kérdés elvi éllel merült fel és akkor az a válasz született, hogy nem állapodhat meg a kormány a munkáltatók helyett[[32]](#footnote-32), a sztrájkban résztvevőknek a munkáltatókkal kell megállapodni, mivel a sztrájk a munkáltatónál folyik és a még elégséges szolgáltatást a munkáltatónak kell biztosítani. Ennek következtében a kormány és a Pedagógusok Szakszervezete közös ajánlást adott ki a még elégséges szolgáltatásról és ezzel igyekezett megkönnyíteni a helyi tárgyalásokat.

Hogy a bíróság befogadta – és feltehetően minden hasonló esetben befogadja majd – azt a kérelmet, amely a kormányt jelöli meg kérelmezettnek, feltehetően annak köszönhető, hogy a bíróság technikailag nem tudja kezelni azt a helyzetet, amelyben több (sok) munkáltató érintett. Ha viszont az eljárásból a munkáltatók kimaradnak, kérdés, milyen jogi relevanciája van a bírósági döntésnek a munkáltatókra nézve, akik önálló jogi személyek, és akik a döntésről nem is értesülnek – hacsak a helyi sztrájkbizottság nem értesíti őket. Mindeközben a munkáltató és a sztrájkot szervezők elvileg osztoznak a még elégséges szolgáltatás teljesítésének felelősségében, de a még elégséges szolgáltatás elmaradásának következményei kizárólag a sztrájkolókat sújtják.

*2.2.4. Javaslat a még elégséges szolgáltatás szabályozására*

A még elégséges szolgáltatással kapcsolatos fenti problémákat a 2010. évi törvénymódosítás, azon belül a bíróság bevonása és a jogellenesség eseteinek kibővítése okozta. Ebből adódóan, ha a bíróságot az eljárásból kihagyjuk és a még elégséges szolgáltatás hiányához nem fűződik a jogellenesség következménye, azaz e tekintetben visszaállnak a 2010. előtti szabályok, akkor ezek a problémák megoldódnak. Ugyanakkor nem oldódik meg az a korábban sokak által panaszolt probléma, hogy a sztrájk kiszámíthatatlanná teheti a társadalmi-gazdasági életet, és ilyen módon aránytalan károkat okozhat.

A még elégséges szolgáltatások törvényi szabályozása mellett sokan érvelnek, de lássuk be, vannak olyan bonyolult munkafolyamatok és technológiák, amelyek minden munkahelyre kiterjedő törvényi szabályozása óhatatlanul további problémákat, esetleg nagyon komoly károkat is szülne. Jogszabályban kellene viszont meghatározni azokat a szolgáltatásokat, amelyek esetében szükség van a még elégséges szolgáltatásra. A szolgáltatás tartalmának rigid szabályozási kísérlete azonban azért sem támogatható, mert a még elégséges szolgáltatás szintje nem állandó, helytől és időtől függ. Nem véletlen, hogy a bíróság a jelenlegi körülmények között ragaszkodik a sztrájkhoz kötöttségéhez, vagyis csak akkor állapítja meg, ha tudható, mikorra tervezik a sztrájkot.

Ennek következtében javaslatunk az, hogy a még elégséges szolgáltatást (a megállapodás mellett) a bírói út helyett nyílt döntőbírósági eljárásban – a végső ajánlat módszerével – állapítsuk meg, amelynek a specialitása az lenne, hogy egyoldalúan is lehet az eljárást kezdeményezni. Az egyoldalú kezdeményezés lehetőségével egyrészt elejét lehetne venni annak, hogy a munkáltató azzal akadályozza a sztrájkot, hogy nem csatlakozik a kezdeményezéshez. Másrészt el lehet kerülni, hogy ez kötelező arbitráció legyen, amihez igen aprólékosan kidolgozott eljárásrendre lenne szükség. A sztrájkot kezdeményezők szabadon dönthetnek arról, hogy inkább a tárgyalásokat, illetve a megállapodást szorgalmazzák-e, illetve mikor fordulnak döntőbíróhoz. Ezzel meg lehetne oldani azt a problémát is, hogy jogszerű figyelmeztető sztrájkot jelen helyzetben nem lehet tartani. Az ajánlat kézhezvétele után a döntőbíró beszerezné az ellenérdekű fél ajánlatát, illetve az adott területhez értő szakértőt vehetne igénybe, hogy szakmai szempontból is meg tudja ítélni az ajánlatokat. Álláspontunk szerint 2x7 nap elegendő lehet az eljárás lebonyolítására, amely ellen fellebbezni nem lehet.

Egyidejűleg át kellene alakítani a jogellenes sztrájk eseteinek listáját is. A munkáltató hibájából nem teljesülő még elégséges szolgáltatás nem alapozhatja meg a sztrájk jogellenességét, ellenben megalapozhatja a sztrájkolókkal szembeni munkáltatói kárfelelősséget. A részletszabályok kidolgozása természetesen komoly szakmai munkát igényel, amelyet itt nem végezhetünk el.

**2.3 Szankciók és a jogszerű sztrájkból fakadó hátrány**

Jogellenes sztrájk esetén a sztrájkot szervezőket, illetve a résztvevőket érhetik hátrányok, amelyek részben munkajogi, részben polgári jogi természetűek lehetnek. Többször előfordult, hogy a jogellenesnek kimondott sztrájkok szervezőit elbocsátották, néha a résztvevők közül is ért embereket ilyen hátrány, de az is előfordult, hogy a munkaügyi bíróság az ilyen elbocsátást jogellenesnek mondta ki, azon az alapon, hogy aránytalan szankcióról van szó. Vagyis a munkáltatóknak ezzel az eszközzel óvatosan kell élni, és nem is mondhatjuk, hogy ez tömeges munkáltatói reakció lenne. Ugyanakkor egyre gyakoribb a bírósághoz fordulás, mivel a sztrájk letöréséhez általában elég egy elsőfokú, jogellenességről szóló végzés. Ezzel ellentétben egyetlen olyan esetről sem tudunk, amikor a munkáltató kártérítési igénnyel lépett volna fel, ez a lehetőség vagy nincs benne a köztudatban, vagy túl nagy áldozatokkal járna munkáltatói oldalról is.

Az egyik pedagógussztrájk egy további kérdést is felvetett, amely ismért előkerült a 2024. évi operaházi sztrájk kapcsán. Az Sztv. szerint:

„6. § (1) A sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. ...

(4) A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni.”

Ehhez képest az 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről 8. § c) pont szerint szünetel a biztosítás:

„c) a munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt.”

Ebből következően szünetel a biztosítás, ha a sztrájkban résztvevő munkavállaló nem kap díjazást az adott napra, azaz a jogszerűen sztrájkoló munkavállalót olyan hátrány sújtja, amit a Sztv. 6. § a fentiek szerint tilt. Ennek orvoslására elegendő lenne annak a mondatnak a beszúrása, hogy nem szünetel a biztosítás sztrájkban való részvétel esetén, akkor sem, ha a munkavállaló semmilyen díjazásban nem részesült.

A sztrájkolókat tehát a jog többféle szankcióval is fenyegeti – és a gyakorlatban is sokféle informális hátrányt kell elviselniük. Ezzel szemben a munkáltatót, akit a törvény szerint két ponton terhel kimondott felelősség, semmilyen szankció nem fenyegeti. Az egyik a már említett még elégséges szolgáltatási kötelezettség, amelyet nélküle nem lehet teljesíteni, illetve az együttműködési kötelezettség megszegése. Érdemes lenne elgondolkodni azon, hogy ezt az egyensúlyhiányt hogyan lehetne orvosolni. Meglátásunk szerint a sérelemdíj megállapításának, illetve kártérítésnek lenne itt helye, amely olyan, a munkáltatók körében „népszerű” magatartásokra is alkalmazható lenne, mint a sztrájktörők alkalmazása.

**2.4 A sztrájkmegállapodás jogi státusa**

Az 1992. évi Munka Törvénykönyve még tartalmazta azt a kitételt, hogy a sztrájkmegállapodás – vagyis a kollektív érdekvita rendezése érdekében kötött megállapodás - kollektív szerződéses megállapodás.[[33]](#footnote-33) Ez a szöveg a 2012. évi Mt.-ben már nem szerepel, és a megállapodásról az Sztv. sem rendelkezik. Ennek következtében a felek maguk dönthetnek arról, hogy a vitát lezáró megállapodást hogyan kezelik, de hiányzik a megállapodás jogi védelme. További problémát okozhat, hogy ha a megállapodás nem kollektív szerződés erejű, azaz nem úgy kell kezelni, mint a kollektív szerződést, a békekötelem vonatkozik-e rá, a későbbiekben lehet-e jogszerű sztrájkot szervezni azokban a kérdésekben, amelyeket a megállapodás látszólag rendezett, vagy nem. Ez a kérdés akkor vetődhet fel, ha például a munkáltatónál több szakszervezet van, vagy valamely munkavállalói csoport nem elégedett a megállapodással.

Tekintettel arra, hogy jogszerű sztrájkot csak olyan kérdésekben lehet szervezni, amelyeket nem rendez kollektív szerződés, a kollektív vita végén keletkező megállapodást további kockázat nélkül tekinthetnénk kollektív szerződéses megállapodásnak, azaz a törvénybe vissza kellene emelni az „elveszett” mondatot. Ez egyfelől biztosítaná a végrehajtás jogi (bírósági) védelmét, másfelől stabilizálná a munkabékét.

**3. Szabadabb sztrájk – több kollektív szerződés?**

Igen. Talán nem nehéz belátni, hogy a kollektív tárgyalásokban jól alkalmazható sztrájkszabályozásra, mint a tárgyalások és megállapodások előmozdításának eszközére tekinthetünk.

Az embert a hiedelmei mozgatják. Ha arra számíthat, hogy a kollektív tárgyalásokban előbbre léphet, eredményt érhet el, akkor megteszi az ehhez szükséges lépéseket. A mai helyzetet az jellemzi, hogy a sztrájkot nehéz megszervezni, főként a még elégséges szolgáltatások nyújtására kötelezhető munkahelyeken, és magas a jogellenesség kockázata. Azt a döntést, hogy összefogjunk-e egy-egy követelés érdekében és milyen stratégiát kövessünk ezek elérésére, ezen magas kockázati szint mellett kell meghozni. És nemcsak azt kell mérlegelni, hogy a követeléseket elérheti-e az, aki sztrájk szervezésén gondolkodik, hanem azt is, hogy sikertelenség esetén mit veszíthet még – a tekintélyét, a környezete bizalmát, a saját mikrokörnyezetében betöltött szerepét, csorbát szenvedhet a közösség, a szolidaritás eszméje is. Mindemellett a még elégséges szolgáltatás meghatározásához gyakorta szükséges bírósági procedúra a szó hétköznapi értelmében is drága, hiszen ügyvéd nélkül nem lehet az eljárást végig vinni.

A jogi feltételek egyszerűsítése, a sztrájk szervezésének megkönnyítése csökkentené a döntés kockázatát, egyúttal olcsóbbá is tenné a sztrájkot, a kieső munkabért pedig könnyebb lenne a jövőbe való befektetésként kezelni. Ha a munkavállalók és szakszervezeteik bízhatnának abban, hogy a kollektív tárgyalásokban különösebb kockázat nélkül alkalmazhatják a sztrájk eszközét, magukban a kollektív tárgyalásokban is jobban bíznának.

**A FEJEZETBEN SZEREPLŐ JAVASLATOK RÖVIDEN**

A fejezetben a sztrájkjoggal kapcsolatban az alábbi javaslatokat fogalmaztuk meg:

* Pontos fogalommeghatározások alkalmazása a jogszabályokban (dolgozó, sztrájk, figyelmeztető sztrájk, kollektív érdekvita)
* A megállapodások alkalmazása helyett valódi kollektív tárgyalások jogi lehetőségének megteremtése a közszolgálat ágazataiban
* A sztrájkjog kiterjesztése a rendvédelmi és a honvédelmi alkalmazottakra
* Rendvédelmi és honvédelmi szolgálati jogviszonyban a sztrájk tilalmának kompenzálása valamely kötelező vitarendezési eljárással
* A köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról szóló 1994. évi megállapodás felmondása, az erre vonatkozó mondat törlése az Sztv.-ből
* A hasonló megállapodásra utaló mondat törlése az egészségügyi szolgálati törvényből
* A még elégséges szolgáltatásra kötelezett szolgáltatások listájának jogszabályban való rögzítése
* A még elégséges szolgáltatás megállapítása arbitráció útján a bírói út helyett
* A munkáltató szankcionálása a még elégséges szolgáltatásra vonatkozó kötelezettségei és az együttműködési kötelezettség megszegése esetén sérelemdíj címén
* A jogellenes sztrájk esetei közül kivenni azt az esetet, amikor a még elégséges szolgáltatás a munkáltató hibájából nem teljesül
* A biztosítás szünetelésének esetei közül kihagyni azt az esetet, amikor a munkavállaló sztrájk miatt nem kap díjazást
* A sztrájkmegállapodás kollektív szerződésként való elismerése

1. 154. sz. Egyezmény a kollektív tárgyalások előmozdításáról. <https://2010-2014.kormany.hu/download/a/1a/01000/154E.pdf> (2024.03.12-ei letöltés) [↑](#footnote-ref-1)
2. Erre hívja fel a figyelmet Szabó Imre Szilárd: Még elégséges szolgáltatás a gyakorlatban – az elmúlt tizenhárom év „legnagyobb” személyszállítási sztrájkjának tanulságai. 2023, Munkajog, 2023/2. lapszám, 65-70. o. és Szabó Imre Szilárd: A „bértárgyalások” és a hozzájuk kapcsolódó munkajogi és munkaügyi kapcsolati kihívások a köztulajdonban álló vállalatok által működtetett közszolgáltatások területén. Pro Futuro 2021/2. 148-161. oldal [↑](#footnote-ref-2)
3. A problémát még a 90-es években dr. Tóth Ferenc vetette fel és a munkaügyi kapcsolatok oktatásához írt tankönyveiben is bemutatta, illetve elemezte. Ld. pl.: Tóth Ferenc: Munkaügyi kapcsolatok. Zsigmond Király Főiskola 2002. Kéziratos formában. 155. oldal [↑](#footnote-ref-3)
4. Ld.: a 30/2012. (VI. 27.) AB határozatot <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/EE89762D28B66C83C1257ADA00525618?OpenDocument>. 2024.03.12-ei letöltés [↑](#footnote-ref-4)
5. Bővebben ld. Berki Erzsébet: Sztrájk! Sztrájkok és más direkt akciók Magyarországon a rendszerváltás után. OFA, Budapest, 2000. 31-34. oldal [↑](#footnote-ref-5)
6. Sztv. 2.§ (3) bekezdés és 1. § (4) bekezdés [↑](#footnote-ref-6)
7. Mt. 291. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. [↑](#footnote-ref-7)
8. A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) eseti döntésében már állást foglalt abban a kérdésben, hogy a sztrájkjog nem kizárólag csak a munkáltató és a munkavállaló viszonylatában értelmezhető. „A munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos (gazdasági és szociális) jogot, kötelezettséget ugyanis nemcsak a munkáltató, hanem kívülálló személy, vagy szerv is gyakorolhat, akinek az intézkedése ez esetben munkáltatói intézkedésnek minősül” (Mfk. II. 10.900/2009/3.). Ez, és más eseti döntések összhangban vannak a Kiss György: Munkajog I. c. 1996-ban megjelent könyvében kifejtettekkel, miszerint a munkaviszony fennállása a vitában állók között nem feltétele kollektív vitának. Ld. 422-423. oldal. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ld. pl. Casale, G.; Tenkorang, J. Public service labour relations: A comparative overview Geneva, International Labour Office, 2008 DIALOGUE Paper No. 17; Danielle Bossaert Michael Kaeding: Social Dialogue in the Public Sectors of the EU Member States: An Analysis of Different Models at the Level of the Central Public Administration Maastricht, November 2009; [↑](#footnote-ref-9)
10. Ld. pl. Orosz Flóra: A sztrájk mint alapjog, a sztrájkszabályozás jogrendszerben való elhelyezkedése. In Szilágyi, J.E., Hrecska-Kovács, R. (szerk.) A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban, 44–73. o. Budapest: Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet.2021.; Kajtár Edit: Magyar Sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében. PhD értekezés, Pécs, 2011. [↑](#footnote-ref-10)
11. Sztrájkjogi projekt ÁJOB Projektfüzetek 2010/4. OBH Budapest, 130 oldal [↑](#footnote-ref-11)
12. Ld. Sztrájkjogi projekt id. mű 75-76. oldal [↑](#footnote-ref-12)
13. 30/2012. (VI. 27.) AB határozat, ld.: <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/EE89762D28B66C83C1257ADA00525618?OpenDocument>. [↑](#footnote-ref-13)
14. A megállapodás aláíróin kívül csatlakoztak hozzá az országos önkormányzati szövetségek is. [↑](#footnote-ref-14)
15. Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: Kollektív jogok és érvényesülésük közszolgálatban. Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan. Zárótanulmány a Nemzeti ILO Tanács részére, <http://www.nilo.hu/main.php?folderID=21028&articleID=40545&ctag=articlelist&iid=1> [↑](#footnote-ref-15)
16. Az alábbiak megtalálhatók Berki Erzsébet: Sztrájk 2.0 A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon. Dura Kiadó, Budapest, 2016. c. könyvemben is. Tovább elemzem a kérdést az Egy mondat a sztrájkról c. tanulmányomban. In: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. Hvgorac Budapest 2019.53-65. oldal [↑](#footnote-ref-16)
17. # „*31. Cikk* Korlátozások 1. Az I. Részben meghatározott jogokat és alapelveket tényleges megvalósításuk és a II. Részben biztosított gyakorlati alkalmazásuk során semmiféle olyan megszorításnak vagy korlátozásnak nem szabad alávetni, amelyeket ezekben a Részekben nem tettek kifejezetten lehetővé, kivéve a jogszabályban meghatározott olyan megszorításokat és korlátozásokat, amelyek egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közerkölcs védelmében szükségesek. 2. A jelen Kartában meghatározott jogoknak és kötelezettségeknek a Karta által lehetővé tett korlátozásai kizárólag csak abból a célból alkalmazhatóak, amelyre azokat lehetővé tették.”1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99900100.tv> 2024. április 10-ei leöltés.

    [↑](#footnote-ref-17)
18. „A béralku megkötésére irányuló tárgyalások folytatására való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy…és elismerik 4. a dolgozók és a munkaadók jogát az érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépésre, beleértve a sztrájkhoz való jogot is, azon kötelezettségek függvényében, amelyek a korábban életbe lépett kollektív szerződésekből eredhetnek.” 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99900100.tv>2024. április 10-ei leöltés. [↑](#footnote-ref-18)
19. A Biztos 2009. október 12-én AJB-4620/2009. számú indítványban fordult az AB-hoz, indítványát az AJB-1874/2012 AB indítvány szerint (2012. február) fenntartotta. A kiegészítésre az AB felhívására került sor, mert időközben mind a Sztrájktörvény, mind az Alkotmány módosult (miközben az állampolgári jogok országgyűlési biztosából az alapvető jogok biztosa lett) Ld.: <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/ee89762d28b66c83c1257ada00525618/$FILE/ATTJKF3X.pdf/2012_355.pdf>. [↑](#footnote-ref-19)
20. A fejezetben található idézeteket az AB határozata tartalmazza. A határozatot ld.: <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/EE89762D28B66C83C1257ADA00525618?OpenDocument>. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ennek következtében az Alkotmánybíróságnak sincs hatásköre a Megállapodás felett. Megjegyzem, nincs és nem volt még egy olyan megállapodás a kormány és a szociális partnerek között, amelyet a Bíróság kötelező szabályként kezelt volna, ellenkezőleg, a megállapodás és a szerződés között épp az a különbség, hogy a megállapodás nem élvez jogi védelmet. [↑](#footnote-ref-21)
22. Bővebben ld.: Berki Erzsébet: Sztrájkok és beavatkozások. Munkajog 2022. IV. sz. 40-49. oldal. [↑](#footnote-ref-22)
23. Bővebben ld. Berki Erzsébet: Sztrájk 2.0. id. mű 158-172. oldal [↑](#footnote-ref-23)
24. A 2010. évi törvénymódosítás előtt általánosan elismert és alkalmazott döntést tartalmazott a BH1991. 255., amely szerint „A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [1989: VII. tv. 3. §, 4. § (2) bek., 5. § (1) bek.].” [↑](#footnote-ref-24)
25. 2012. decemberében a pedagógus szakszervezetek közös sztrájkbizottsága fordult kérelemmel a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz, miszerint „Kérelmező és Kérelmezett a megállapodáshoz szükséges közös álláspont hiányában megegyeztek, hogy az Sztv. 4. § (3) bekezdése szerint az alábbi két kérdésben a bíróság döntésének vetik alá magukat: Alkalmazandó-e a köznevelés területén az Sztv. 4. § (2) bekezdése, vagyis kötelező-e a feleknek a még elégséges szolgáltatásban megállapodniuk. A fenti kérdésre adott igenlő válasz esetére Felek mindegyike előterjeszti a még elégséges szolgáltatás módjának és mértékére vonatkozó kérelmét.” Ezt a kérelmet a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 45.Mpk.50.113/2012/3. számú végzésében elutasította, az indoklásban többek között kifejtette, hogy a kérelem általános jogi állásfoglalásra irányul, amelyre a bíróságnak nincs hatásköre. „A bíróság nem dönthet arról, hogy szükséges-e, és amennyiben igen, milyen mértékben a még elégséges szolgáltatást biztosítani a közoktatást érintő munkabeszüntetés esetében, amíg azt a kérelmezők meg sem hirdették.” Egy másik esetben a bíróság megállapította a még elégséges szolgáltatást egy közoktatási sztrájk esetére (45.Mpk.50.113/2012/3. számú végzés 3. oldal 2012. december 17.) illetve kimondta, hogy nincs még elégséges szolgáltatási kötelezettség a bölcsődékben (Fővárosi Törvényszék 6. Mpf. 690141/2015/2. sz. végzése) és a teherszállításban (Munkaügyi Bíróság 37.Mpk.50.039/2015/5.). [↑](#footnote-ref-25)
26. Ilyen irányú kételyeinek adott hangot az ombudsman is a vizsgálati jelentésben (OBH 5649/2007): „Álláspontom szerint azonban kellő körültekintéssel kell kezelni az említett rendelkezéshez fűzhető olyan jellegű szankció bevezetését is, amely a felek megegyezésének hiányában megtiltaná a munkavállalók sztrájkba lépését, ebben az esetben ugyanis a munkáltató érdekévé válik az egyezségkötés megakadályozása.” Több olyan esetről tudunk, amikor a megállapodás azért jött létre, mert a sztrájkot szervezők ellenvetés nélkül elfogadták a munkáltató ajánlatát, mivel a sztrájkot mindenképpen meg akarták tartani. [↑](#footnote-ref-26)
27. Az eljárásról ld.: Asbóth Balázs A még elégséges szolgáltatás mértékének meghatározására irányuló nem peres eljárás. Az új bírósági nem peres eljárás bevezetésének indokai és működése a Fővárosi Bíróság gyakorlatában. www. jogiforum.hu. 2011. november 16-ai letöltés; Kulisity Mária: A sztrájk jogszerűségének megállapításával összefüggő bírósági gyakorlat. Pécsi Munkajogi Közlemények 2009. 2. sz.; Ajtay-Horváth Viola: Quo vadis sztrájkjog? Gondolatok a még elégséges szolgáltatásról. ELTE 2012. OTDK dolgozat. Kézirat. [↑](#footnote-ref-27)
28. Szépen mérlegeli ezeket a szempontokat a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 36.Mpk.50.096/2011/7. sz. végzése, amely a vasúti személyszállításban szükséges még elégséges szolgáltatásról döntött a Mozdonyvezetők Szakszervezete kezdeményezésére (2011. június 27.), annak ellenére, hogy a végzést a másodfokú bíróság megváltoztatta. [↑](#footnote-ref-28)
29. Digest of the case law of the European Comitee of Social Rights, Council of Europe, 2008. Article 6. 4. Kulisity Mária: Az ILO állásfoglalásai a sztrájkról. In Háziné Varga Mária (szerk.) Érdekképviselet felsőfokon, Raabe Kiadó, Budapest, 2007. december. Ajtay-Horváth id. mű. [↑](#footnote-ref-29)
30. Berki Erzsébet: Sztrájk 2.0. id. mű 167. oldal [↑](#footnote-ref-30)
31. Ld.: Berki Erzsébet: Kérdések a sztrájkról. <http://szakszervezetek.hu/dokumentumok/akciok/4156-kerdesek-a-sztrajkrol> és http://kiut.eu/cikkek/berki\_kerdesek\_a\_sztrajkrol [↑](#footnote-ref-31)
32. Akkor az volt a fő érv, hogy a még elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás a kollektív szerződés speciális válfaja és a kormány nem köthet kollektív szerződést, illetve az általa kötött megállapodás nem kötelezi a munkáltatókat addig, amíg kormányrendeleti formát nem kap, ennek kiadására azonban már nem volt idő, feltehetően szándék sem. [↑](#footnote-ref-32)
33. 198. § (1) Az egyeztetés során (194-195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbíró döntése (196-197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül. [↑](#footnote-ref-33)