

ÖTÖDIK RÉSZ

A munkaharc joga

Vákát oldal

26. § A munkaharc joga

A kollektív fellépések helye a munkajog rendszerében. A kollektív fellépések dogmatikai megközelítése

480. A munkajog fejlődéstörténete során a másik félre gyakorolt nyomás, az úgynevezett *harci cselekmények* minősítése éppen a munkajog konszolidációjának időszakában okozott nehézséget. A feleket megillető szabadságjogok elismerése és a szabályozásba történő beépítése ugyanis olyan intézmények megjelenését hozta magával, amelyek a munkajogot a békés megoldások jogává tették. Ebbe a körbe tartozott a koalíciós szabadság, a kollektív megállapodások elismerése, továbbá a kollektív érdekkonfliktusok feloldására irányuló, a tradicionális jogalkalmazástól minőségében eltérő technikák kialakítása. Ezen intézmények sorába első látásra nem illik bele a munkaharc jogának elismerése. Attól az időszaktól kezdve ugyanis, hogy a munkajog egyrésztől a klasszikus magánjog kultúrájára épül, másrésztől azonban kialakítja saját intézményrendszerét, megfigyelhető az a – modern jogokban egyébiránt meghatározó – törekvés, hogy az önbíráskodást, az ököljog hatalmára támaszkodó konfliktusmegoldási módszert elvesse. Találó az a megállapítás, miszerint minden jogrendnek az egyik legfontosabb célja, hogy a kényszerhez és az erőszakhoz való visszatérést a saját érvényességi körén belül megakadályozza.

Ez a folyamat nemcsak a jogviták, hanem az érdekkonfliktusok relációjában is különösen fontos. A békés módszerek igénybevétele ugyanis azt jelenti, hogy az egyik közösség már megszerzett jogaival szemben a másik közösség alapvető joga valamilyen jogi eljárás felhasználása. Kérdés azonban, hogy mit jelent maga a *szerzett jog*, illetve a *megszerzés* ebben a kontextusban. Egy adott – akár munkáltatói, akár munkavállalói – közösségnek a másikkal szemben szerzett joga az esetek döntő többségében megállapodáson alapul. Tehát nem a felektől független, rajtuk kívül álló harmadik személy adja a jogot és ezzel szemben a köteleességet, hanem maguk a felek állapodnak meg egy meghatározott magatartás tanúsításában a jövőre nézve. E jog megszerzésének folyamata tehát a megállapodás, és a szerzett jog szubsztanciája szintén a megállapodásban rejlik. Ennek megfelelően az így megszerzett joggal szemben szintén a megállapodáson alapuló kötelezettségvállalás lehet csak adekvát. Egy adott közösség meghatározott ideig bizonyos magatartásra vagy éppen meghatározott magatartástól való tartózkodásra vállal köteleességet. Másképpen fogalmazva: a szerzett jogokként minősített jogok és az ezzel szemben fennálló kötelezettségek valójában egy meghatározott *satus quo* kialakítását és fenntartását jelentik.

481. Ezzel összefüggésben alapvető kérdés, hogy milyen eszközök állnak rendelkezésre abban az esetben, ha valamely fél módosítani kívánja a megállapodásban rögzített feltételeket, illetve szabadulni akar kötelessége alól. Erre a kérdésre csak akkor lehet elfogadható választ adni, ha elemzés alá vonjuk a felek megállapodásainak lehetséges tartalmát. E megállapodások tartalmi kereteinek megvonása azonban szinte lehetetlen. Kiterjedhet

a munkafeltételek valamennyi relációjára, a munkabérek alakulására, valamint a felek közötti kapcsolatrendszer bármely elemére. Lehetséges, hogy bizonyos megállapodásrészek tekintetében igénybe lehet venni a klasszikus jogalkalmazási eszközöket, mert tartalmaznak olyan elemeket, amelyek által jogvitává is minősíthetők. Más megállapodási részek azonban tipikusan érdekviták, és feloldásukra nem alkalmas a tradicionális polgári jogalkalmazás, hanem sajátos intézményrendszer kimunkálására van szükség. Amennyiben viszont létezik ilyen intézményrendszer és eljárási technika – például egyeztetés, békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás –, elképzelhető-e, illetve igazolható-e egyáltalán a munkaharc, végeredményben az önhatalom igénybevétele? Első megközelítésre úgy tűnik, hogy nem.

A probléma mind a mai napig nem megoldott, és olyan vitákat vált ki, amelyek egyes szegmensei a modern munkajogi rendszerek alapjait is érintik. Az érdekkonfliktusok feloldására hivatott technikák ugyanis alapvetően két elgondolást tükröznek. Az egyik a felek autonómiájára épít, és a vitában állók szerepét erősíti a konfliktusok megoldásában. Mintegy közbenső megoldásként jelenik meg a közvetítés intézménye, amelyben a felek önrendelkezését a közvetítő akarata, megoldási elképzelései átszövik. A másik megoldás szerint a felek önrendelkezése helyébe lép az arbitrátor akarata, amely általában a felek önkéntes alávetettségén, ritkább esetben jogalkotói elhatározáson alapul. A konfliktusok békés feloldását óhajtó törekvések abból indulnak ki, hogy valamilyen harmadik szerv egy ügynevezett érdekközvetítő döntést hoz. Ez az elgondolás a konfliktusok egy részénél igazolható, másoknál azonban nem. A külső fórum döntésénél ugyanis hiányzik egy lényeges elem, amely egyben a felek általi megoldás egyik érdekalapozású szűrőjét is jelenti: nevezetesen számos esetben hiányolható a döntés *autonóm racionalitása*. Ez egyszerűen abból következik, hogy a külső fórumok általában más alapon hozzák meg döntéseiket, mint a konfliktusban álló felek tennék, azonban a felek általi előzetes alávetettség vagy a jogalkotói kényszer miatt a saját viszonyaik szabályozására feljogosított autonóm közösségek akarata felcserélődik a külső harmadik eljáró fél saját és szabad akaratával, aki végeredményben saját mérlegelési logikája és érdekrendszere alapján ítél.

482. Mindebből következően a modern munkajogban a munkaharc elismerése csak látványosan jelent törést a jogrend alapvető elvein. Abban a szabályozási rendszerben, amelyben lehetővé válik a közösségek autonóm szabályozása saját viszonyaikat illetően, az önrendelkezés jogának konzekvens végiggondolását jelenti a munkaharc elismerése. A harci cselekmény – végeredményben az erőszak – igénybevétele jogi szabályozása azonban jól tükrözi a modern jogrend – mint a béke joga – hozzáállását ehhez az intézményhez. Több ország alkotmánya deklarálja a munkaharc jogát, ugyanakkor az alkotmányon alapuló részletes jogi, törvényi szabályozás a legtöbb országban hiányzik.

Szolgáljon példaként néhány ország alkotmányának megközelítése. A *német* alaptörvény (*Grundgesetz*) 9. cikk (3) bekezdésének első mondata alapján elismert mindenki joga a munka- és gazdasági érdekeinek védelme és előmozdítása érdekében koalíciók alakítására. A rendelkezés második mondatában jogellenesnek minősít minden olyan megállapodást, amely ezt a jogot korlátozná. A *megállapodás* kitétel rendkívül lényeges, ugyanis jelzi ennek az alapjognak a fontosságát. Az alkotmányozó ezzel a megfogalmazással – kivételképpen – az alapjogoknak a magánjogi jogviszonyokra irányuló közvetlen hatályát ismerte el. A vonatkozó bekezdés harmadik mondata rögzíti, hogy az alaptörvény bizonyos korlátozó rendelkezései nem irányulhatnak a munkaharcok ellen, amelyek a (3) bekezdés

első mondatából következően a munka- és gazdasági feltételek védelmére, illetve előmozdítására vonatkoznak. E megfogalmazásból látható, hogy a német jog a munkaharcot alapvetően koalíciószerű tevékenységnek minősíti, és ebből a megfontolásból elismeri. Az olasz alkotmány az állampolgári jogok és köteleességek főcíme, illetve ezen belül a gazdasági kapcsolatok alcíme alatt a 40. cikkben rögzíti, hogy a sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni. A 40. cikk szerves összefüggésben áll a 39. cikk tartalmával, amely a szakszervezeti szerveződés szabadságát biztosítja, továbbá a 3. cikk (2) bekezdésével, amelynek értelmében „a Köztársaság feladata, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozzák az állampolgárok egyenlőségét és szabadságát, meggátolják a személyiség kiteljesedését és minden dolgozó tényleges részvételét az ország politikai, gazdasági és társadalmi életében”. Mindebből az alábbiak következnek. Az olasz alkotmány 40. cikke csak a sztrájkhoz való jogot rögzíti, így e cikk tartalmából nem lehet levezetni a munkaadók jogát az úgynevezett *lock out* alkalmazásához. Az alkotmány tehát egyértelműen differenciál a munkaadó és a munkavállaló szociális és gazdasági státusát illetően. A *lock out* jogi státusa a magánjog alapján csupán az individuális munkaszerződés általános elveiből származtatható, amennyiben a munkáltató részéről történő *lock out* végeredményben nem más, mint a szerződésben vállalt köteleesség nem teljesítése, pontosabban *mora accipiendi*, azaz hitelezői késedelem. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megfizetni a munkavállalónak a kiesett időre járó bért (lásd részletesebben alább). Az olasz jogrendben egyébiránt kodifikált sztrájktörvény nincs, azonban a sztrájk egyes elemeit, illetve jogkövetkezményeit, továbbá a munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezéseket több jogszabály is tartalmazza.

A kontinentális írott alkotmányokban megfogalmazott elvekhez és normákhoz képest teljesen eltérő az angolszász jog felfogása. Nagy-Britannia munkajogát napjainkban is erősen meghatározó *common law* rendszerében az úgynevezett kollektív akciók joga – beleértve a sztrájkhoz való jogot – nem minősíthető alapjognak. Jellemző a sztrájkjog megítélésére az az álláspont, amely szerint Nagy-Britanniában a sztrájkhoz való jog nem más, mint szlogen vagy jogi metafora. Az 1966. évi *Trade Disputes Act* óta a jog bizonyos felmentést, illetve immunitást ad a sztrájk tekintetében a magánjogi felelősség (*tort*) alól, amennyiben a sztrájk szervezői, valamint a sztrájkban részt vevők betartják az erre vonatkozó szabályokat. Az 1992. évi *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* 219. cikke értelmében az a cselekmény, amelyet valamely személy egy munkaügyi konfliktus megoldása érdekében igénybe vesz, önmagában nem képezheti kártérítési felelősség alapját azért, mert más személyt is szerződésszegésre ösztönöz, illetve arra, hogy más teljesítését akadályozza, vagy valamely személy, aki még nem szegte meg a szerződést, rábír egy másik személyt, hogy a jövőben szerződést szegjen vagy mások teljesítését akadályozza. Ebből következően egy olyan, több személyt érintő megállapodás, amelynek tárgya az ilyen cselekvésben való részvétel vagy csupán annak passzív tűrése, nem tartozik a kártérítéssel szankcionálható cselekmények közé, amennyiben az érintett törvény alapján megállapított feltételek ilyen megállapodás nélkül nem lennének tárgyalhatók kollektív akciók nélkül.

483. A kollektív fellépések, így a sztrájk szabályozását és alapjogként való elismerését jelentősen elősegítették a különböző *nemzetközi egyezmények*, ugyanakkor számos feszültséget is okoztak. Az ILO 1948-ban kelt 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről rendelkezik. Az ILO 1949-ben létrejött 97. számú

egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól. Az egyezmények kifejezetten nem szólnak a kollektív akcióhoz való jogról, azonban az egyesülési jog, valamint a kollektív tárgyalási jog alapvető elveinek alkalmazása ezt közvetetten magukban foglalja. Az Európai Szociális Karta (1961) 6. cikk 4. bekezdésének fogalmazása szerint „a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy [...] elismerik 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”. (Magyar nyelven kihirdette az 1999. évi C. törvény.) Ebből a megfogalmazásból kiolvashatóan a Karta nemcsak a munkavállalók, hanem a munkáltatók kollektív akciókhoz való jogát is elismeri. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az ENSZ XXI. ülésszakán 1966 decemberében elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ratifikálta az 1976. évi 9. tvr.) 8. cikkében szintén csak a szakszervezeteket – az adott ország törvényeivel összhangban – megillető sztrájkjogot rögzíti.

484. A munkavállaló és a munkáltatók nyomásgyakorlási lehetőségeivel, valamint jogaival összefüggésben az alábbiak megjegyzése szükséges. A munkaharc jogi elismerése egyaránt tartalmaz jogi-dogmatikai és *de facto* hatalmi megfontolásokat is. Az előző összefüggésben van a kollektív konfliktusok békés feloldásának igénybevételi lehetőségével, és ebből következően a munkaharc *ultima ratióként* való elismerésével. A jogdogmatikai alapok mellett azonban talán erősebbnek bizonyultak a jogpolitikai megfontolások, azaz a munkaadók és a szakszervezetek közötti hatalmi viszonyok alakulása, pontosabban az államnak az a törekvése, hogy az erőegyensúly megtartása érdekében a felek számára rendelkezésre álló konfrontációs eszközöket szelektálja, illetve alkalmazásukat meghatározott feltételekhez kösse. Annak ellenére, hogy a munkaharc elismerésének főbb tendenciái megrajzolhatók, nem túlzás állítani, hogy nem csupán az egyes részleteket illetően mutathatók ki jelentős eltérések, olyannyira, hogy indokoltabbnak tűnik a különbségeken át közelíteni az általános törvényszerűségekhöz.

A munkaharc elismerése során az első alapvető eltérés az egyes megoldások között a konfrontációs cselekmények egyoldalú, illetve kölcsönös igénybevételének lehetőségében rejlik. Egyes országok a sztrájkjog általános elismerése mellett – vagy a jogalkotás vagy a jogalkalmazás által – megengedhetőnek tartják a *lock out* alkalmazását, mások a szabályozás egyoldalú hallgatásából vonják le azt a következtetést, hogy a *lock out* nem ellenpárja a sztrájknak, míg ismeretes olyan megoldás is, amely kategorikusan tiltja a kizárást. További különbség figyelhető meg a szabályozás mélységében és részletességében. Az esetek többségében – az alkotmány általi deklaráción túl – nincs részletes sztrájktörvény, illetve a kizárásra vonatkozó szabályozás. Azokban az országokban, ahol a konfrontációs fellépés részletes szabályozást nyert – általában a feltételrendszer –, meghatározott eljárási-békéltetési kérdéseket rögzítenek, továbbá nem elhanyagolható területe a szabályozásnak a munkaharcra vonatkozó tevékenységek korlátozása sem.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a jogrend általános keretei között a kollektív fellépések, a nyomásgyakorlás eszközei megengedettek. Megfigyelhető azonban bizonyos zavar e cselekmények terjedelmének, valamint korlátainak meghatározása tekintetében. Az előbbi illetően túlnyomórészt az a megoldás vált általánossá, amelynek értelmében a szociális partnerek csak egymás irányában releváns helyzetük védelme és előmozdítása,

javítása érdekében folyamodhatnak a nyomásgyakorlás eszközéhez. Ez az utóbbi megállapítás első látásra egyértelműnek tűnik, azonban az úgynevezett gazdaságpolitikai sztrájk szintén felvet némi értelmezési nehézséget. Ezzel összefüggésben hivatkozunk az Európai Szociális Karta már érintett 6. cikkére, amelynek értelmében a kollektív fellépéshez való jog olyan megközelítése is elképzelhető, hogy a felek csak a kollektív szerződésben szabályozott vagy szabályozható tárgykörben élhetnek a kollektív fellépés jogával.

Többek között ez a probléma is rámutat a munkaharc jogának és ezen belül különösen a sztrájkhoz való jognak a jogi természete körüli bizonytalanságokra. Kérdés ugyanis, hogy a sztrájk jog általános állampolgári jogként minősíthető, vagy pedig kifejezetten a magánautonómia sajátos munkajogi megfelelőjeként a koalíciós szabadság egyik megjelenési formája. A minősítést illetően többféle megoldás alakult ki. Ahol a sztrájk jog alkotmányos megerősítésben részesült, illetve ahol ezen túlmenően részletes törvényi szabályozást nyert, egyaránt megtalálható az olasz jogra jellemző kiterjesztő értelmezés, de ennek az ellenpárja is, amely csak a munkáltató és a munkavállaló pontosan meghatározott érdekkonfliktusa egyik lehetséges feloldási eszközeként engedi a konfrontációs eszközök alkalmazását. Azokban az országokban, ahol a részletes jogi szabályozás elmaradt, és a munkaharc minősítése dogmatikailag a jogtudomány, pragmatikailag pedig a jogalkalmazás feladatává vált, szintén nem lehet egységes modellt felállítani.

A leírtakból talán nem túlzás azt a következtetést levonni, hogy a munkaharc joga – természetesen elsődlegesen a sztrájk jogra kivetítetten – a klasszikus munkáltató-munkavállaló pozícionáltságához kötött jogból egyre inkább állampolgári alapjoggá alakul át. Példázza ezt a gazdaságpolitikai sztrájk fokozatos térhódítása. Mindazonáltal hangsúlyozandó, hogy a sztrájk alapvetően nem jogi szabályozási kérdés, hatékonysága elsősorban a felek igényérvényesítési képességétől és hajlandóságától függ.

A munkaharc módozatai. A sztrájk

485. A munkavállalók kollektív fellépései közül a legjelentősebb a sztrájk. Általános fogalma szerint a sztrájk a munkavállalók többségének tervszerű és közösen végrehajtott ideiglenes munkabeszüntetése a munkajogviszony előzetes felmondása nélkül. Ehhez még hozzátehetjük, hogy a munkajogviszony későbbi felmondásának szándéka nélkül is. Maga a sztrájk kifejezés az angol *to strike work* kifejezésből származik, amely ebben az értelemben a munka nyomatékos abbahagyását jelenti. Az angol jog meglehetősen komplex módon értelmezi a sztrájk jogot, illetve a sztrájk alkalmazását. Annak ellenére, hogy e jog Nagy-Britanniában több mint százéves fejlődésre tekinthet vissza, a *right to strike* kifejezést először csak 1942-ben rögzítették akként, mint „a kollektív megállapodás elvének egyik lényeges eleme”. A sztrájk a munkavállalók közös, kollektív magatartását tételezi fel, és ennek megfelelően a sztrájk alanya az egyik oldalon a *több munkavállaló*, illetve a munkavállalók meghatározott csoportja. A sztrájk tehát originálisan nem a munkavállalói érdekképviselői szervezetekhez, azaz a szakszervezetekhez kötődött. Napjainkban a sztrájk munkavállalói alanyi körének meghatározása több tényezőtől, elsődlegesen a koalíciós-tarifális rendszer fejlettségétől, illetve ezen belül a szakszervezetek funkciójától függ.

A sztrájk alanyi körének meghatározása, pontosabban leválasztása a munkavállalói koalícióktól többirányú problémát is felvet. Mindenekelőtt a munkaharc rendeltetésével

és jogi megítélésével összefüggésben a koalíciós szabadság és a munkaharc kapcsolata szorul közelebbi vizsgálatra. A koalíciós-tarifális rendszer elemzésénél azzal az állásponttal értettünk egyet, hogy a munkaharc mintegy származtatott jogként jelenik meg, amennyiben egyik szükségszerű velejárója a koalíciószerű tevékenységnek. A koalíció rendeltetése, továbbá a koalíció szabadságának joga – mint a kollektív munkajog egésze – azonban maga is deriváció, és ennyiben – hasonlóképpen a kollektív szerződésképeség meghatározásához – a munkaharc joga tartalmilag nem feltétlenül kötődik a munkavállalói koalícióhoz. Az más kérdés, hogy – mint ahogyan a tarifális képességnél is láttuk – egyes országok tradicionális, politikai vagy egyéb pragmatikus okok miatt a munkaharc jogának alanyi körét korlátozzák.⁶⁵⁹ Ez a korlátozás azonban többnyire nem dogmatikai megalapozású, és többen elismerik, hogy a szakszervezetekhez nem kötődő sztrájk jogának tagadása mindazon országokban legalábbis kétséges, ahol a munkavállalók jogainak és érdekeinek védelme nem szakszervezeti privilégium. Meg kell jegyezni továbbá, hogy a szakszervezetekhez kötött, illetve a tőlük független sztrájk jogszerűségének megítélése alapvetően kihat a munkaadói reakció – a *lock out* – minősítésére.

486. A sztrájk célhoz kötöttségének és megindítása feltételének kardinális kérdése az úgynevezett *békekötelem* léte vagy hiánya. Azokban az országokban, ahol a békekötelem a tarifális rend szerves része, ez a kötelem azzal jár, hogy e kötelesség fennállása alatt mindenfajta munkaharc tilos. A törvény által szabályozott békekötelem napjainkban nem jellemző. A magyar sztrájktörvény jelenleg még tartalmazza ezt a jogintézményt, ráadásul meglehetősen szerencsétlen megfogalmazásban (lásd alább). A békekötelem intézménye felveti az úgynevezett *figyelmeztető sztrájk* megítélése körüli vitákat. Azokban az országokban, ahol a békekötelem érvényesül, a tárgyalási periódust, illetve az úgynevezett csendességi időszak megszakítását eredményező figyelmeztető sztrájkot többféleképpen értelmezik. Az egyik értelmezés szerint a figyelmeztető sztrájk csak abban az esetben nem megengedett, ha összemosódik az úgynevezett *kényszerítő sztrájkkal*. Ez a felfogás elsősorban azokban az országokban érvényesül, ahol a békekötelem intézménye nem jellemző (például Németország). A második nézet szerint a figyelmeztető sztrájk csak korlátozottan, meghatározott körben megengedett, azonban feltételeit és határait pontosan meg kell húzni. A harmadik vélemény szerint a figyelmeztető sztrájk mint sajátos harci eszköz minden formájában jogellenes, mert még a tárgyalások végérvényes zátonyra futása előtt gyakorol nyomást az ellenérdekű félre. Végezetül a negyedik felfogás alapján a figyelmeztető sztrájk jogilag nem egzisztál, alapvetően a más vonatkozásban már említett jóhiszeműség és tisztesség elvének megtörése miatt. A figyelmeztető sztrájk a fentiekben leírtakon túlmenően általában ott okoz problémát, ahol a tételes jogi szabályozás hiányzik. A realitások azonban azt támasztják alá, hogy a figyelmeztető sztrájk néhány esetben és egyedileg vizsgált feltétellel nem minősül jogszerűtlennek. Mindenekelőtt a már megkezdett tárgyalások időtartama, illetve a feleket terhelő békekötelem ideje alatt, rendkívül rövid ideig, egyéb kényszereszközök alkalmazásának kizárásával, a konfliktus minél előbbi lezárásának érdekében történő figyelmeztető sztrájk általában megengedett.

⁶⁵⁹ Jó példa erre a lengyel sztrájktörvény és a Szolidaritás Szakszervezet története. A varsói Vajdasági Bíróság ugyanis a Szolidaritás Szakszervezet alapszabályából törölte a sztrájkhoz való jogot. Ennek nyilvánvalóan az volt az oka, hogy olyan szervezetek, amelyek politikai funkciót is vállalnak, ne legyenek részesei a sztrájkhoz való jog gyakorlásának.

A már meglévő sztrájkhoz való csatlakozás tipikus esete az úgynevezett *szimpátia-sztrájk*, illetve az ezzel azonos értelemben használatos *szolidaritási sztrájk*. A minősítés azért is meglehetősen nehéz, mert a támogató jellegű sztrájknak sokféle módzata ismert. Egyes országokban a szolidaritási vagy kapcsolódó sztrájk nem megengedett (Németország), azonban a jogtudomány megítélése nem egyértelműen tagadó. Ezek közé tartozik a szimpátiasztrájk az az esete, amikor a külső fél kollektív fellépése a közvetlenül konfliktusban állók közötti erőviszonyok kiegyensúlyozását van hivatva szolgálni (*Gewährleistung der materiellen Kampfpärität*). Ezzel összefüggésben többen utalnak arra, hogy amennyiben a sztrájkjogot csak a tarifálisan kötött munkavállalók viszonylatában ismernék el, úgy ez a fajta minősítés nem lenne összhangban az alaptörvény általános rendelkezéseivel. Az angol jogban az úgynevezett *secondary action* intézményének mély tradíciója van. Ennek a fajta fellépésnek azonban számos módzata létezik, és az erőegyensúly biztosításán túlmenően nyilvánvaló rendeltetése a nyomásgyakorlás. A *secondary action* jogszerűsége megítélésének, illetve a *tort-felelősség* alóli mentességének szintén több feltétele létezik. Az olyan másodlagos kollektív fellépések mentesek a *tort* alól, amelyekben a résztvevők nem közvetlen fogyasztói, illetve szállítói a direkt sztrájkjal fenyegetett munkáltatónak. Az 1980-ból származó *Employment Act* a *secondary action* technikai fogalmát is meghatározza. Ennek értelmében olyan felek kollektív fellépéséről van szó, akik nem állnak közvetlenül a sztrájkjal érintett megállapodás hatálya alatt, illetve a konfliktus őket közvetlenül nem érinti, és nem állnak közvetlen szerződéses kapcsolatban a sztrájkjal érintett felekkel. A francia jog a szolidaritási sztrájkot aszerint differenciálja, hogy az vállalkozáson belüli vagy azon túlmutató terjedelmű-e. Általában a vállalkozás – tehát nem feltétlenül csak egy adott munkáltató vagy munkahely – keretein belüli sztrájk megengedett, azonban ennek feltétele, hogy a szolidaritási sztrájkban részt vevők ne vegyenek erősebb kényszerítő eszközöket igénybe, mint a konfliktusban érintett sztrájkolók. A vállalkozás keretein kívüli sztrájk általában jogszerűtlennek minősül, mert az uralkodó felfogás szerint inkább az általános engedetlenséggel, demonstrációval mutat hasonlóságot, amely munkajogilag már nem minősíthető.

Egyéb nyomásgyakorlási eszközök a munkavállalók részéről

487. A munkavállalói kollektív fellépés egy sajátos módja a *munkalassítás*, az úgynevezett amerikaiázás. Nevéből is kitűnően az Amerikai Egyesült Államokban kialakított munkavállalói reagálás volt a munkafeltételek megváltoztatására. Ennek lényege a munkalassítás volt, napjainkban pedig az egyes munkafolyamatok, illetve a munkatevékenység egészének a legapróbb szabályok szerinti elvégzése. Ez a munkavállalói akció elsősorban azokban az országokban jellemző, ahol egyes munkavállalói, alkalmazotti rétegeknek nem megengedett a sztrájk. Ennek jogi megítélése ambivalens, mivel szabályozásban általában nem részesül. Szerződészegésnek abban az esetben nehéz minősíteni, ha a munkavállalók minden munkavégzésére vonatkozó szabályt, szabályzatot betartanak. A jogalkotás hallgatása alól kivétel a török alkotmány, amely meglehetősen részletes szabályozást tartalmaz a munkaharcra összefüggésben, illetve a munkaharc egyes intézményeiről több törvény is rendelkezik. Ami a munkaharcot illeti, a török alkotmány 54. cikke szerint nem megengedettek

a politikai sztrájkok és kizárások, a szolidaritási sztrájkok és kizárások, az üzemek elfoglalása, a munkalassítás, a termelés csökkentése és más obstrukciós formák.

A *bojkott* mint munkavállalói kollektív fellépés eredetileg mindkét oldalon ismert nyomásgyakorlási eszköz volt. Míg a munkavállalók részéről a bojkott ma is hatásos eszköz lehet, ennek a munkaadói oldalon használatos megfelelője – az úgynevezett *fekete-listázás* – mára szinte teljesen jelentőségét veszítette.⁶⁶⁰

A kizárás (lock-out)

488. A munkaadó által igénybe vehető eszközök elismertsége nem olyan széles körű, mint például a sztrájké. Ezen túlmenően lényeges, hogy a technológia folyamatos fejlődése elsősorban a munkavállalókat készítette újabb kollektív akciók bevezetésére (például az üzem megszállása, a termelés megbénítása). A *lock-out* nem más, mint a munkavállalók egészének vagy egy meghatározott csoportjának átmeneti kizárása az üzem területéről, illetve olyan körülmények megteremtése, amelyek mellett a teljesítés lehetetlenné válik. Hangsúlyozandó, hogy ebben az esetben a munkáltató nem tesz az egyes munkavállalók felé a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot, és a csoportos létszámcsökkenést sem veszi igénybe. Amennyiben a sztrájk a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének, úgy a kizárás a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszegését jelenti. Számos alkotmány, egyéb jogszabály, továbbá a jogalkalmazás kizárja a *lock-out* alkalmazását, több ország nem szabályozza, de a gyakorlatban tiltott cselekménynek minősül. Végezetül némely jogrendben csak abban az esetben nem tekintik jogellenes munkáltatói magatartásnak, amennyiben a munkavállalói kollektív fellépés jogellenes. Ezen túlmenően a kizárást a jogalkalmazás abban az esetben is megengedhetőnek tartja, ha az egyértelműen a konfliktus gyors és eredményes lezárására irányul, és nem valamiféle retorzióra.

A munkaharc hazai szabályozása. Történeti áttekintés

489. A hazai munkajog egészen az 1989. évi VII. törvény hatálybalépéséig nem ismerte el jogszerű munkavállalói cselekményként a sztrájkot. A kollektív munkabeszüntetés jogi elismerésével való szembenállás azonban teljesen eltérő ideológiai alapokon nyugodott 1945 előtt és az ezt követő szocialista munkajogban.

A 19. század második felének a munkajog fejlődését meghatározó jogszabályai közül kiemelkedőnek tekinthető az 1872. és az 1884. évi ipartörvény. Az 1884. évi úgynevezett második ipartörvény már nem tudott kitérni a munkavállalók kollektív fellépésének ténye elől, annál is kevésbé, mert a munkafeltételek, illetve a munkabérek kialakítása tekintetében meglehetősen liberális szemléletet tükrözött. A második világháború végéig hatályban lévő törvény ezeket a kérdéseket az iparos és segédje közötti szabad egyezkedés tárgyává tette, és ezáltal – szándéka ellenére – szabad utat engedett a kollektív alku lehetőségének,

⁶⁶⁰ Lásd ezzel kapcsolatban a *closed shop* intézményét. Ennek értelmében csak az kaphatott munkát, aki valamilyen szakszervezet tagja volt. Természetesen ez egy megállapodás volt a munkáltató és – az általa támogatott – szakszervezet között, amely lényege az volt, hogy a szakszervezet tagjai *megfelelő* magatartást tanúsítanak a munkáltatói érdekek tekintetében.

illetve ezen tárgyalások eredménytelensége esetén valamiféle megoldási technikáról is rendelkeznie kellett. Az ipartörvény ezt a problémát meglehetősen sajátos módon oldotta meg. Ennek értelmében „összebeszélések [...]”, melyekkel munkások, illetőleg segédek oda-töreksenek, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék, s általában tőlük jobb munkafeltételeket csikarjanak ki; úgyszintén mindazon eszmények, melyek által azoknak támogatása céloztatik, akik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak, vagy azoknak károsítása, akik azokkal szakítanak, – jogérvénnyel nem bírnak”.⁶⁶¹ Ugyanakkor ezeknek az „összebeszéléseknek”, illetve az ezekből származó konfliktusoknak a feloldása érdekében szükségesnek mutatkozott – a büntetőintézkedéseken túl – létrehozni a békéltető bizottságokat, amelyek iparáganként megalakított paritásos testületek voltak, elnöküket pedig az elsőfokú iparhatóság delegálta. Amennyiben ez az eljárás nem vezetett eredményre, a kereskedelmi miniszter megbízást adhatott a körzeti iparfelügyelőnek a konfliktusok békés kiegyenlítésére. Ha ez sem sikerült, az iparfelügyelő jelentést készített a miniszternek, aki végeredményben diszkrecionális hatalmánál fogva szabad belátása szerint döntött.⁶⁶²

A századforduló jogpolitikai szemlélete egyértelműen sztrájkellenes volt, és az 1904 októberében kibocsátott belügyminiszteri, illetve kereskedelmi miniszteri rendelet alapvetően a szerződéses liberalizmus oldaláról közelíti meg a kollektív munkabeszüntetés problémáját.⁶⁶³ Az iparban megnyilvánuló sztrájkellenes szemlélet talán még erőteljesebben jutott kifejeződésre a mezőgazdaságban. Az úgynevezett *derestörvények*,⁶⁶⁴ valamint a mezőgazdasági bérmunkásság jogviszonyairól szóló törvény a sztrájkcselekményeket hivatalból üldözendő kihágásoknak minősítették, és összességükben a korabeli európai szabályozáshoz képest kirívóan szigorúak voltak. A jelzett törvényeken kívül az egyes szaktörvényekben (például az 1914. évi sajtótörvényben) is számos büntetőjogi tárgyú rendelkezés volt található a sztrájk tilalmazásának erősítése érdekében.

A sztrájkkal kapcsolatos jogfelfogás egyes kivételektől eltekintve meglehetősen egységes – azaz elutasító – volt. Jó példa erre *Vincenti* magyarázata, aki egyértelműen fogalmaz: „jogunk nem ismeri el a sztrájkjogot olyan értelemben, hogy a sztrájk a munkavállaló szerződésszegését kimentené, hanem csak olyan értelemben fogadja el jogosnak a sztrájkban részt vevők magatartását, akik még nem kötöttek munkabéri vagy szolgálati szerződést, annak megkötésétől közös egyetértéssel – összebeszélés alapján – tartózkodhatnak, azok pedig, akik már kötöttek szerződést, azt akár tömegesen is felmondhatják, és az – esetleg rövid – felmondási idő elteltével megszüntethetik a munkát.”⁶⁶⁵ Lényeges kivételt jelentett ebből a szempontból az 1907. március 23-án megtartott jogászegyleti ülés, ahol Ágoston Péter nagyváradi királyi jogakadémiai tanár fejtette ki álláspontját „a sztrájk jogalapjáról”.⁶⁶⁶ Találón mutat rá arra az alapvető ellentmondásra, amely az individuális magánjogi szemlélet és a munkafolyamatok technológiai fejlődése során szükségszerűen megjelenő kollektív munkateljesítés között feszül, és amelyre a korabeli hazai jogalkotás nem reagált. Sürgeti a modern „ipari és gazdasági socialjog” kimunkálását, amely bizonyos,

⁶⁶¹ Lásd részletesen: LÖRINCZ 1972, 230.

⁶⁶² LÖRINCZ 1972, 230–231.

⁶⁶³ Lásd az 55.154/1904. BM és a 73.078/1904. KM sz. rendeleteket; valamint LÖRINCZ 1972, 231–233.

⁶⁶⁴ Ezzel az elnevezéssel illették az 1876. és az 1907. évi cselédtörvényeket.

⁶⁶⁵ VINCENTI 1942, 119.

⁶⁶⁶ ÁGOSTON 1907.

a rendi alapokon nyugvó igazságtalanságokat van hivatva megszüntetni. Munkája alapvetően baloldali indíttatású, azonban szigorú magánjogi dogmatikát követve számos olyan munkajogi problémára hívta fel a figyelmet – többek között a munkabeszüntetés jogkövetkezményei tekintetében –, amelyek napjainkban is vitatottak a sztrájk jogrendbe illesztésével összefüggésben. Véggkövetkeztetése szerint az individuális munkaszerződések egyben közösségi arculatot is kapnak azáltal, hogy „a munkások minden társuk által kötött szerződés körül érdekelve vannak”. Mivel a munkaszerződések minden egyes munkavállalót a *standard of life* meghatározásában teszik érdekeltté, így a szerződő munkásnak ennek meghatározására és javítására joga van. Álláspontja szerint minden munkaszerződésben megtalálható a *clausula rebus sic stantibus* (vagyis a dolgok jelenlegi állására vonatkozó záradék) hallgatolagos kikötése, és ennek megfelelően a munkafeltételek javítása érdekében folytatott sztrájk nem szerződésszegés, ebből következően önmagában nem jogellenes.⁶⁶⁷ A kor jogfelfogása és jogfejlődése azonban a fentiekkel teljesen ellentétes volt. Az a tényállás, amelyet a jogalkotó jogos munkabeszüntetésnek ismert el, valójában nem rendelkezett a sztrájk fogalmi elemeivel, a valódi sztrájk joghatásait alapvetően deliktuális szempontból közelítette meg, és végezetül az Iparegyesület azon törekvése, hogy szülessen önálló sztrájk-törvény, a sztrájk legális tilalmának rögzítése érdekében történt.

490. A szocialista munkajog egészére – függetlenül az egyes korszakoktól – jellemző volt a sztrájk egyértelmű elutasítása. Ez a munkajogviszony alanyi pozíciói semlegesítésének, a munkáltatói és a munkavállalói érdekek összemosásának, illetve mesterséges integrálásának tulajdonítható. A szocialista – többször megújított – munkajogi rendszer kétségtelenül akkor szenvedte el a legnagyobb megrázkódtatást, amikor az ország politikailag is legfontosabb munkahelyein kollektív munkabeszüntetésekre került sor. Mivel ezek a gazdálkodó szervezetek állami tulajdonban voltak, továbbá a vállalati törvény értelmében államigazgatási felügyelet alatt álltak, a munkáltató-munkavállaló relációkat átfogó érdekkonfliktusok meglehetősen sajátosan, e relációkon kívül jelentek meg.⁶⁶⁸ Csakhamar vitatottá vált a sztrájk kerete, és összemosódni látszott a klasszikus – munkáltatói-munkavállalói viszonylatot érintő –, valamint a politikai jellegű sztrájk annak ellenére, hogy klasszikus, direkt politikai sztrájk ebben az időben nem volt. A tulajdonosi és az igazgatási struktúra azonban nem tette lehetővé a határok egyértelmű különválasztását.

Az 1989. évi VII. törvény a sztrájkról. Az Sztv. fogalomrendszere – bizonytalanságok

491. A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztv.) még a korábbi Mt. megalkotása előtt lépett hatályba, de már olyan körülmények között, amikor az akkor hatályos munkajogi szabályok alapján mind a munkáltatás, mind a munkavállalás feltételei áttekinthetetlenül váltak, ugyanakkor a gazdaságra, a gazdaságirányításra vonatkozó szabályozások kezdtek nyitottá válni – köszönhetően elsősorban a gazdasági társaságokról

⁶⁶⁷ ÁGOSTON 1907, 303.

⁶⁶⁸ Így például az első bányászsztrájkok a szénár központi, azaz állami emelése érdekében indultak, ugyanis a munkavállalók ettől remélték bizonyos juttatásaik emelését. Előfordult, hogy egy államigazgatási felügyelet alatt lévő állami vállalat munkavállalói a központilag felmentett igazgató mellett sztrájkoltak.

szóló 1988. évi VI. törvénynek. Az Sztv. általános indokolása meglehetősen szüksézhű, érdemben csupán annyit rögzít, hogy a társadalmi és a gazdasági rend stabilitása érdekében a sztrájkot végső eszközként lehet alkalmazni. A jogalkotó szándéka szerint a törvény keretjellegű, és a törvényben nem rendezett kérdésekben a megfelelő eljárást a munkáltatói szervezeteknek, illetve a szakszervezetnek a sztrájkjog gyakorlására vonatkozó szabályzata, valamint a gyakorlat alakítja ki. Ez a várakozás sem igazolódott, ugyanis a törvény fogalom-meghatározásai annyira az általánosság szintjén mozognak, hogy a jogalkalmazás számára óhatatlanul nehézségeket okoztak.

Az Sztv. nem tartalmazza a sztrájk legáldefinícióját. Ez már a törvény 1. §-a tartalmánál értelmezési nehézséget okoz. Az Sztv. 1. § (1) bekezdése értelmében ugyanis a sztrájk joga a *dolgozókat* illeti meg. A szerencsétlen és inkább politikai, mintsem jogi kifejezés magyarázatra szorul. A jogalkotó ugyanis a sztrájkjog gyakorlása első számú letéteményesének a munkavállalót nevezi meg. Ebből az következik, hogy a munkavállaló – illetve a munkavállalók közössége – szakszervezet nélkül, valamint a szakszervezettől függetlenül is élhetnek ezzel a jogukkal. Lényeges ugyanakkor a munkavállalókon kívül más munkát végző – így például a munkavállalóhoz hasonló jogállású – személy ilyen tevékenysége, amennyiben azoknak a munkát végző személyeknek – egyéni vállalkozók vagy megbízottak – az a kollektív fellépése, amely által szociális és gazdasági érdekeik védelmében átmenetileg beszüntetik a munkát, nem tartozik az Sztv. hatálya alá. Mivel ezen szerződések munkajogi szempontból nem színlelt szerződések, ezek a munkabeszünetések a Ptk. szabályai szerint minősülnek. Lényeges továbbá, hogy *de iure* nem kollektív, hanem külön-külön egyéni szerződésszegésként minősítendő.

Az Sztv. 1. § (1) bekezdése nem tartalmazza a *gazdasági és szociális érdekek* fogalmát sem. Lényeges továbbá, hogy a szöveg nem a *gazdasági és szociális jogok* kifejezést használja. Ebben az összefüggésben az érdek szélesebb értelemben használatos, mint a jog. Ez utóbbi tekintetében indokolt utalni – többek között a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányára (röviden: Egyezségokmány), amelyet az ENSZ XXI. ülésszakán, 1966. december 16-án fogadtak el.⁶⁶⁹ Az Egyezségokmány rögzíti a munkához való jogot, amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre, és az államok megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Az Egyezségokmányban részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedések magukban foglalják a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmódok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait (6. Cikk). A 7. Cikk értelmében az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, amelyek különösen az alábbiakat biztosítják:

- a) olyan díjazást, amely minden dolgozó számára legalább a következőket jelenti:
 - méltányos munkabért és az egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást, különösen pedig a nők számára olyan munkakörülmények biztosítását, amelyek – ugyanazon munkáért való ugyanazon díjazás mellett – nem maradnak el a férfiak munkakörülményeitől;

⁶⁶⁹ Kihirdetve az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet által.

- tisztességes megélhetést maguk és családjuk számára, az Egyezségokmány rendelkezéseivel összhangban;
- b) biztonságos és egészséges munkakörülményeket;
- c) mindenki számára azonos lehetőséget arra, hogy a munkahelyén – kizárólag a munkában eltöltött idő és a szakmai képességek figyelembevétel alapján – megfelelő magasabb kategóriába léphessen elő;
- d) pihenést, szabadidőt, a munkaidő észszerű korlátozását, rendszeres fizetett szabadságot, valamint a törvényes ünnepnapokra járó díjazást.

Az Egyezségokmány szól az egyesülési szabadságról – beleértve a szakszervezetek alakításának és szabad működésének jogát –, a szociális biztonsághoz való jogról – értve ez alatt a társadalombiztosítást, a család és az anyák, valamint a fiatalok védelmét. Az Egyezségokmány tartalmazza *mindenkinek* a jogát arra, hogy a testi és lelki egészség elérhető legmagasabb szintjét élvezze; jogot a művelődéshez.

492. A részletek elemzése nélkül az Egyezségokmány számos olyan jogot tartalmaz, amelynek biztosításáért nem közvetlenül az adott munkáltató, hanem maga az állam felelős. Azt is hangsúlyoznunk kell, hogy e jogok megteremtése némely esetben államcél, azaz az államnak törekednie kell arra, hogy megteremtse azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik e jogok realizálását.⁶⁷⁰ Más jogok – például a magasabb kategóriába való előlépés joga – alapvetően a munkáltató intézkedési körébe tartoznak. Ezek a példák azt a kérdést indukálják, hogy a sztrájk joga csak a munkáltató-munkavállaló relációjában minősíthető, vagy az állam és a munkavállalók különböző kapcsolataiban is. A Sztv. előkészítése folyamatában ismeretes volt egy olyan szövegváltozat is, amelynek értelmében a munkavállalókat csak a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeik védelmében illette volna meg a sztrájk joga. Az elfogadott törvénytörvény azonban ezt a szűkítést már nem tartalmazza.

A vázolt probléma más megfogalmazásban azt jelenti, hogy a sztrájk intézménye szigorúan megmarad a munkajog, a munkajogviszony, illetve a kollektív kapcsolatok keretein belül, vagy elismerésben részesül-e az úgynevezett gazdaságpolitikai sztrájk. Amennyiben a korai javaslatokban megfogalmazott szöveggel lépett volna hatályba az Sztv., könnyen az az értelmezés válhatott volna uralkodóvá, hogy a sztrájk csak egy meghatározott munkáltató és a munkahelyi szakszervezet, illetve a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló közötti viszonylatban jogszerű. Ezzel kapcsolatban a Szakszervezetek Országos Szövetsége azt az álláspontot fejtette ki, hogy ezáltal a *munkavállalói alapjog* irreális korlátozást szenvedne. A Magyar Gazdasági Kamara ezzel éppen ellenkező álláspontot fejtett ki, és azt akarta elérni, hogy a sztrájkjog gyakorlása csak a munkáltató és a munkavállalói kollektíva közötti érdekkonfliktusokra korlátozódjon, és a szélesebb értelmezést egyenesen veszélyesnek, destabilizálóknak tartotta. Végül a jogalkotó – külföldi tapasztalatokra is hivatkozva – elvetette a szűkebb értelmezés szabályozását.

A leírtakkal kapcsolatban két megjegyzés indokolt. A *gazdaságpolitikai sztrájk* nem fogalmazható meg egyértelműen. Ebbe a fogalomba számos tényállás tartozhat, amelyek több valós és virtuális érdeksérelmet indukálhatnak. Így például sztrájkra adhat okot

⁶⁷⁰ A jogok különböző szintjeiről és jogi természetéről lásd: Kiss 2010a.

az üzemanyagárak drasztikus emelkedése, az egészségügy finanszírozásának kérdése, bizonyos hitelkonstrukcióval kapcsolatos kormányzati magatartás stb. Ezzel összefüggésben kérdés az is, hogy csak az érintett munkavállalói kört illeti meg a sztrájk joga, vagy pedig mindenkit, akár munkavállalói minőségétől függetlenül. Amennyiben az utóbbi álláspont az uralkodó, további kérdés, hogy egyáltalán sztrájkról van-e szó, vagy általános állampolgári megmozdulásról. Ehhez jön még a már említett szolidaritási sztrájk problematikája. A következő megjegyzés arra irányul, hogy a gazdaságpolitikai sztrájk még tág értelmezésben sem lehet azonos a politikai indíttatású sztrájkokkal.

493. Az Sztv. 2–3. §-a, valamint az 1. § (3) bekezdése a sztrájk kezdeményezésének lehetőségével, a feleknek a sztrájk közben tanúsítandó magatartásáról, valamint a sztrájk jogellenességéről rendelkezik. Az Sztv. 2. § (1) bekezdése értelmében sztrájk kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. Ez a megfogalmazás azt jelenti, hogy a jogalkotó a sztrájkot csak végső eszközként ismeri el. Ennek megfelelően a sztrájkot meg kell előznie a felek között valamilyen együttműködésnek, kommunikációnak, tárgyalásnak. Ebből következően az úgynevezett *meglepetéssztrájk* jogellenes. Kétséges ebből a szempontból az úgynevezett *gördülő sztrájk* megítélése, amely azt jelenti, hogy a felek között (jelesül a MÁV és a szakszervezet) között volt egyeztetés, azonban az adott sztrájk időpontja és helye titokban maradt. Ez a fajta sztrájk azért kapott kiemelkedő figyelmet, mert a sztrájk ebben az esetben az Sztv. 4. § (2) bekezdésében szabályozott olyan munkáltatót érintett, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez (lásd alább).

Az Sztv. 2. § (1) bekezdése nem minősíti jogellenesnek annak a sztrájknak a kezdeményezését, illetve megindítását sem, amelynek előzményeként az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre, azaz például a munkáltató indokolatlanul elzárkózik a tárgyalásoktól. Erre az esetre is tartalmaz rendelkezést az Sztv. 2. § (3) bekezdése, amennyiben az egyeztetés ideje alatt is egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek időtartama a két órát nem haladhatja meg. Álláspontunk szerint ez a szabály tágan értelmezhető. Ha a munkáltató a szakszervezet kezdeményezésére nem hajlandó tárgyalásra, a figyelmeztető sztrájk nem jogellenes.

A megfelelő tárgyalási előzményeket, illetve a munkáltató tartózkodó magatartását követően indított sztrájk alatt is kötelesek a felek az együttműködésre, amelynek célja a sztrájk lehetséges megszüntetése vagy hatásának mérséklése. Erre vonatkozik még az Sztv. 4. § (1) bekezdése, amelynek értelmében a sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyónvédelemről.

A jogellenes sztrájk tényállásai

494. Az Sztv. 3. §-a taxatív meghatározza a jogellenes sztrájk tényállásait. Ennek tárgyalása előtt indokolt azonban a sztrájkhoz való jog és a joggal való visszaélés problematikájának elemzése [Sztv. 1. § (3) bekezdés, második mondat]. A joggal való visszaélés abban az esetben valósul meg, amennyiben egy adott jog gyakorlása ugyan nem ütközik

semmilyen konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás módja nem adekvát az érintett jog konkrét rendeltetésével.⁶⁷¹ Más megfogalmazásban: a jog gyakorlása rendeltetésellenes, ha azáltal másnak nagyobb sérelmet, hátrányt okoz a jog gyakorlója, mint amelyet ő szenvedne el abban az esetben, ha jogának gyakorlásától tartózkodna. A sztrájkhoz való jog rendeltetése a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme. Ebből következően rendeltetésellenes minden olyan magatartás, amely ezen túlmutat, és ezáltal nagyobb hátrányt jelent a munkáltatónak, mint a sztrájk elmaradása jelentene az érintett munkavállalói kollektívának. A szociális és gazdasági érdekek védelme azonban csak a sztrájkhoz való jog általános rendeltetését minősíti. Egy adott sztrájk rendeltetésellenessége azonban ebből a meghatározásból általánosságban nem állapítható meg. Jó példa erre az a sztrájk, amely az Sztv. 4. § (2) bekezdésében foglalt munkáltatókat érinti. E szabály értelmében annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek a rendelkezésnek a tartalmát az alábbiakban még tárgyaljuk, itt csupán azt jegyezzük meg, hogy a sztrájk ilyen esetekben nemcsak a munkáltatónak, hanem a munkáltató szolgáltatásait igénybe vevő fogyasztóknak is hátrányt okozhat.

Az Sztv. említett 4. § (2) bekezdésében foglalt szabálytól függetlenül is, minden egyes sztrájk rendeltetészerűsége külön-külön, önmagában értékelendő. A sztrájkhoz való jog és a joggal való visszaélés megítélése a nemzetközi jogirodalomban és a jogalkalmazásban sem egyértelmű. Megállapítható, hogy a munkaharcnak a közérdekre vonatkoztatott korlátozása általában sikertelenséggel járt, hiszen eleve elhibázott a kiindulópont. A sztrájk érdekháttere és a közérdek ugyanis egymással nem összeegyeztethető. E helyzet ambivalens hatása megmutatkozik a jogszerű sztrájk és a kárfelelősség tekintetében, amelyet az alábbiakban tárgyalunk.

495. Az Sztv. 3. §-a sorolja fel azokat a tényállásokat, amikor a sztrájk jogellenesnek minősül. Ez a rendelkezés meglehetősen eltérő jellegű tényállásokat foglal magában, és ezen túlmenően egyesek tartalma is vitatható. Az Sztv. 3. § (1) bekezdés *a)* pontja szerint jogellenes a sztrájk, amennyiben az nem a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmére irányul. Ez a rendelkezés a politikai sztrájk tilalmának megfogalmazását is jelenti. Jogellenes a sztrájk abban az esetben is, ha a sztrájk kezdeményezése, illetve a sztrájkban való részvétel nem önkéntes, illetve ha valakit kényszerítettek a sztrájkban való részvételre. A jogalkotó ebben a rendelkezésben a negatív koalíciós szabadság egyik megnyilvánulási formájának védelmét rögzítette. Végezetül jogellenes a sztrájk akkor is, ha olyan munkáltatót érint, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, és a munkabeszüntetés a még elégséges szolgáltatás mértékét gátolja (a még elégséges szolgáltatásról lásd alább).

Az Sztv. 3. § (1) bekezdés *b)* pontja szerint jogellenes az Alaptörvénybe ütköző cél érdekében kezdeményezett, illetve folytatott sztrájk. Ezzel összefüggésben kiemelendő az Alaptörvény C) cikk (2) bekezdése, amelynek értelmében senkinek a tevékenysége nem irányulhat a hatalom erőszakos megszerzésére vagy gyakorlására, illetve kizárólagos

⁶⁷¹ Lásd részletesen: SÁRÁNDI 1965.

birtoklására. E rendelkezés alapján tilos az a tartalmú politikai sztrájk, amelynek célja a politikai hatalom erőszakos megszerzése vagy gyakorlása. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése írja körül a munkabeszüntetés rendeltetését. Ennek értelmében törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, ami magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéséhez való jogát.

Meglehetősen ambivalens az Sztv. 3. § (1) bekezdés *c)* pontja. Ennek értelmében jogellenes a sztrájk olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik. Ezzel a szabállyal kapcsolatban hangsúlyozni kell, hogy a magyar munkajogban nem létezik olyan munkáltatói döntés, amely ellen ne lehetne jogorvoslattal élni, azaz munkaügyi jogvitát kezdeményezni. Ezt támasztja alá az Mt. 285. § (3) bekezdése, amely szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Másképpen fogalmazva: a hazai munkajogban nincs diszkrecionális munkáltatói hatalom, azaz olyan munkáltatói döntés, amely ellen akár formai, akár tartalmi okok miatt ne lehetne bírósághoz fordulni. Az Sztv. hivatkozott rendelkezése ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy az egyéni munkavállaló munkajogviszonyát érintő munkáltatói döntés – amely tehát munkajogi jogvita tárgya lehet – nem szolgálhat jogszerű sztrájk alapjául. Léteznek azonban olyan munkáltatói döntések, amelyek egy vagy több egyéni munkavállaló jogállását érintik külön-külön, azonban vagy a döntésmechanizmus előkészítési folyamata miatt, vagy kihatásukban mégis kollektív jellegűnek tűnnek. Ebből következően érinthetik a munkáltatói döntés személyi hatálya alá nem tartozó munkavállalók további gazdasági és szociális érdekét. Tipikusan ilyennek minősül az Mt. 71–76. §-ában szabályozott csoportos létszámcsökkentés intézményével kapcsolatos munkáltatói döntés. Mindebből következően az Sztv. 3. § (1) bekezdés *c)* pontja – álláspontunk szerint – ellentétes az Sztv. 1. § (1) bekezdésével, amely magának a sztrájkhoz való jognak a rendeltetését határozza meg.

Az Sztv. 3. § (1) bekezdésének *d)* pontja szoros összefüggésben van az úgynevezett békekötelemmel. A szabály értelmében jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. A békekötelem rendeltetése a kollektív megállapodás normatív részének védelme a szabályszerűen megindított munkaharci cselekmények igénybevétele előtt. A békekötelem léte az uralkodó felfogás, valamint az egyes országok megoldása szerint alapvetően a kollektív szerződést megkötő felek megállapodásán nyugszik, azaz jogi természetét illetően nem közjogi, hanem magánjogi jogintézményről van szó. Lényege szerint a felek tartózkodni kötelesek a tarifaszereződés időbeli hatálya alatt mindennemű harci cselekménytől, és erre kötelesek tagjaikat is felhívni. A békekötelem tárgya szerint is behatárolt, amennyiben csak a kollektív szerződés által szabályozott tárgykörben áll fenn. A békekötelem létezésének megítélése nem egyértelmű. Ismeretes olyan álláspont, amely szerint a békekötelem a kollektív szerződés tartalmának immanens része. Más vélemény szerint a békekötelem a sztrájkhoz való jog korlátozását jelenti a kollektív szerződés által. Végezetül ismeretes olyan álláspont is, amely azt emeli ki, hogy ezt a kötelmet nem lehet levezetni a kollektív szerződések rendeltetéséből, illetve funkciójából, és amennyiben a felek megállapodása

alapján az mégis a kollektív szerződés része, kötőereje megegyezik a *naturalis obligatio* kötőerejével.

A fentiekben ismertetett álláspontok a felek által megkötött vagy magából a kollektív szerződés rendeltetéséből levezetett békekötelem megítéléséről szólnak. A magyar megoldás azonban azért tér el a fentiektől, mert a jogalkotó rendeli el a békekötelem egy sajátos típusát, így jogi természete közjogivá válik. A törvényi szabályozásból következően a békekötelem megítélése elsődlegesen nem a kollektív szerződés rendeltetésén, illetve funkcióján múlik. A szabályozás több szempontból is kifogásolható. Az Mt. 280. § (2) bekezdése értelmében a kollektív szerződés felmondásának joga a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. Ez többek között azt is jelentheti, hogy a kollektív szerződés időbeli hatályának lejártát követően a sztrájk akár okafogyottá is válhat. Ennél súlyosabb probléma, hogy a kollektív szerződés felmondását követően megindított sztrájk a felek közötti érdekkonfliktust más körülmények közé helyezi. Ebben a helyzetben ugyanis – kollektív szerződés hiányában – a nyomásgyakorlás célja egy másik, illetve új kollektív szerződés megkötése lehet. A munkajog azonban csak a tárgyalási kötelezettséget ismeri, de nincs kollektív szerződéskötési kötelezettség. A kollektív szerződés fennállása alatti sztrájk célja a megállapodás módosítására irányul. Ennek a nyomásgyakorlásnak az alapját az adhatja meg, hogy a felek között kollektív jogi kapcsolat van, míg a felmondást követően egy ilyen kapcsolatot kell létrehozni, amelyben adott esetben a munkáltató már nem érdekelt. Összefoglalva megállapítható, hogy a közjogi jellegű békekötelem indokolatlanul csökkenti a sztrájjal nyomatékosított érdekek érvényesítési lehetőségét, valamint rontja a felek közötti kapcsolatteremtés és együttműködés esélyét.

496. Az Sztv. 3. § (2) bekezdése értelmében nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.

A jelzett rendelkezések alkotmányosságát az Alkotmánybíróság is vizsgálta. Az egyik korai határozatában a testület arról az indítványról határozott, amely szerint az Sztv. 3. § (2) bekezdésének az a része, hogy „nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél”, jogellenes (673/B/1990. AB határozat). Az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy az alkotmány elismeri a sztrájkhoz való jogot, ugyanakkor utal e jog gyakorlásának korlátjára is. Nevezetesen: a sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni. Az érintett rendelkezés nem ezen alapjog tartalmát, hanem a sztrájkra jogosultak személyi körét korlátozza. Alapvető jogelv, hogy mindenki úgy és olyan mértékben gyakorolhatja saját jogait, hogy ennek során mások jogát ne sértse. A korábbi Alkotmány 70/K. §-a, valamint 57. § (1) bekezdése az állampolgároknak az igazságszolgáltatás igénybevétele jogának különböző szegmenseit szabályozza. Az állampolgári jogok védelme, illetve e védelem hatékonysága teszi szükségessé az igazságszolgáltatás tagjai sztrájkhoz való jogának korlátozását. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság az indítványt elutasította. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdése értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogorvoslattal éljen az olyan bírósági, hatósági és más közigazgatási döntés ellen, amely a jogát vagy jogos érdekét sérti.

A közigazgatásban gyakorolható sztrájkjogot illetően a kormány és az érintett szakszervezetek még 1994 elején, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek csatlakozása figyelembevételével kötöttek megállapodást a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról.⁶⁷² A megállapodás nyitott volt, ahhoz a közigazgatás területén működő szakszervezetek és önkormányzati érdekszövetségek aláírásukkal csatlakozhattak. A megállapodás alapjaiban követi az Sztv. rendelkezéseit, lényeges eltérés azonban, hogy a közszolgálati jogviszony létét alapvetően érintő munkáltatói jogkört gyakorló köztisztviselő számára tilos a sztrájk, továbbá az is, hogy a sztrájk kezdeményezésének joga a megállapodást aláíró, valamint a megállapodáshoz csatlakozó szakszervezeteket, továbbá azok munkahelyi szerveit illeti meg. Szolidaritási sztrájk a közigazgatási szervek köztisztviselőinek gazdasági és szociális érdekei érvényesítésén kívül nem kezdeményezhető.

Az Sztv. 3. § (3) bekezdése szerint nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

A sztrájk jogszerűsége, illetve jogellenessége megítélésével kapcsolatban ki kell emelni, hogy ebben a tekintetben csak az Sztv.-ben meghatározott tényállásokat lehet figyelembe venni.⁶⁷³ Ez a megállapítás két szempontból jelentős. A sztrájk kezdeményezésénél vagy az éppen meginduló sztrájk esetében ugyanis nem lehet semmilyen más szempont alapján a jogszerűséget vagy a jogellenességet megítélni. Ezt az utat követi a jogalkalmazás is, legalábbis az eddigi gyakorlat nem tért el a szűkebb értelmezéstől. Problematikusabb azonban annak megítélése, hogy a rendeltetésében jogszerű sztrájk a későbbiekben jogellenessé válik, mert a sztrájkban részt vevők olyan magatartást tanúsítanak, amely egyébiránt jogellenes. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy el kell választani a sztrájk jogszerűségét a sztrájkban részt vevők egyes konkrét magatartásának jogszerűségétől. Előfordulhat ugyanis, hogy a sztrájk rendeltetése megfelel az Sztv. 1. § (1) bekezdésében foglaltaknak, és a törvényben meghatározott azon tényállások sem merülnek fel, amelyek a sztrájkot jogszerűtlenné tennék, azonban a sztrájkban részt vevő egyes személyek magatartása jogellenes. Mint ahogyan az eddigi gyakorlat is alátámasztotta, a sztrájk esetében annak rendeltetését, célhoz kötöttségét néhány sztrájkoló jogellenes tevékenysége nem érintette. Kialakulhat azonban olyan helyzet, amikor az eredetileg jogszerű sztrájk olyan irányt vesz, amely által a kollektív munkabeszüntetés mellett alkalmazott kényszereszközök, erőszakos cselekmények magát a munkavállalói kollektív fellépést változtatják jogellenessé.

A még elégséges szolgáltatás meghatározásának problematikái

497. A jogszerű és a jogellenes sztrájk megítélése szempontjából rendkívüli jelentőség van az Sztv. 4. § (2) bekezdésének. Ennek értelmében annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szervezeteknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ez a rendelkezés számos értelmezési problémát rejt magában. Mindenekelőtt

⁶⁷² Megjelent a Magyar Közlöny 1994. évi 8. számában.

⁶⁷³ RADNAY 1990, 995–1006.

hangsúlyozni szükséges, hogy a *lakosságot érintő tevékenység* fogalmának részletező felsorolása nem taxatív, hanem példálózó. A technológia fejlődésének köszönhetően egyre több vállalkozás folytat a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet, amelyek egyben munkáltatók. Az Sztv. a közlekedés területén a közforgalmú tömegközlekedést említi, és kétséges, hogy napjainkban vagy a közeli jövőben idetartozik-e a légi közlekedés. A távközlés, a tömegkommunikáció, a gazdasági kapcsolatok, tranzakciók, de akár a közösségi média területén meghatározó jelentőségre tett szert az internetszolgáltatás. Egy összehangolt sztrájk az adott területen bénító lenne a világgazdaság egészére.

Ennél is összetettebb problémát jelent a *még elégséges szolgáltatás* meghatározása. Elsősorban azért, mert az Sztv. által érintett területek rendkívül szerteágazók, és objektív mércével aligha lehet meghatározni a szolgáltatás elégséges mértékét. Másodszorban azért, mert egyes szolgáltatások területén a lakosság meghatározott csoportjai számára az elégséges mérték mást jelent. Így például a távhőszolgáltatás esetében az elégséges szolgáltatást másként értékeli egy kisgyermekes család, mint egy gyermekkel nem ugyanabban a lakásban élő pár. Harmadszorban azért nehéz a még elégséges szolgáltatás meghatározása, mert a szolgáltatás mértékének megváltoztatása a munkáltatótól adott esetben komoly technikai, technológiai és logisztikai beavatkozást igényel, ami akár jelentős költségekkel is járhat, ezen túl presztízsvesztést jelent a fogyasztók irányába, és profitsökkenést is eredményezhet. A sztrájkot kezdeményező érdekei természetesen a szolgáltatás minimalizálására irányulnak, és ehhez még az is hozzátartozik, hogy munkáltatói oldalon felmerülő megfontolások kívül esnek az ő érdekkörén.

Az Sztv. 4. § (2) bekezdése által megfogalmazott nehézségek jól tükröződnek a (3) bekezdés tartalmának változásaiban. Az Sztv. eredeti rendelkezése szerint a még elégséges szolgáltatás „mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik”. Ez a meglehetősen leegyszerűsített megoldás számtalan problémát vetett fel. A fentiekben utaltunk arra, hogy a jogalkalmazás értelmében a sztrájk jogellenességét kizárólag az Sztv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Egy 1991-ben meghozott döntés értelmében a Legfelsőbb Bíróság úgy határozott, hogy önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [BH1991. 255. (Legfelsőbb Bíróság M.I.10.244/1990.)]. A Legfelsőbb Bíróság hivatkozott az Sztv. 5. § (1) bekezdésére, amelynek értelmében a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének (3. §) megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. Ebből a rendelkezésből a Legfelsőbb Bíróság arra következtetett, hogy az 5. § (1) bekezdésének a 3. §-ra való hivatkozása a sztrájk jogellenességének tényállásait kizárólag a 3. §-ban foglaltakra telepíti. „Törvénysértő ezért a jogerős végzés annyiban, amennyiben a sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét a törvény 4. §-ának (3) bekezdése szempontjából vizsgálta, holott a még elégséges szolgáltatás teljesítésének elmulasztása egymagában a sztrájk jogellenességét nem alapozhatja meg.”

Ez a döntés álláspontunk szerint az Sztv. 4. § (3) bekezdésének fényében is elhibázott, ugyanis ha a felek nem állapodtak meg a még elégséges szolgáltatás mértékében, és ettől függetlenül a sztrájk nem minősült jogellenesnek, patthelyzet alakult ki. Ebből következően többek között nem lehetett vizsgálni a sztrájkjog gyakorlásával összefüggő egyes elveket, így például az arányosság elvét.

498. E helyzet tarthatatlanságát felismerve a jogalkotó 2010-ben módosította az Sztv. 4. § (3) bekezdését. A hatályos szabály értelmében a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghíúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. Ez a rendelkezés azt jelenti, hogy a jogalkotó a sztrájk jogellenességének tényállásait egyértelműen kiterjesztette a még elégséges szolgáltatás mértéke meghatározásának hiányára. Ez a módosítás első látásra megnyugtatónak tűnik, azonban újabb problémákat vet fel. Az első kérdés az, hogy milyen eljárás követendő abban az esetben, ha a felek ugyan megállapodtak a még elégséges szolgáltatás mértékében, azonban a megállapodás valakinek az érdekeit sérti. Erre kísérlet meg választ adni az 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény, amely a sztrájkjog gyakorlásának egyes problémáit elemzi.

A KMK véleményből csak a még elégséges szolgáltatás mértékével kapcsolatos megállapításokat vizsgáljuk. Az Sztv. 4. § (3) bekezdése értelmében a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. E felhatalmazó szabály alapján a 2012. július 1-jétől hatályos, a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény 39. §-a rendelkezik a még elégséges szolgáltatásról a személyszállítási szolgáltatások tekintetében. A 2013. január 1-jétől hatályos, a postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény 34. § (3) bekezdése szabályozza, hogy sztrájk esetén mely szolgáltatások biztosítása, milyen mértékben és feltételekkel tartozik a még elégséges szolgáltatás körébe. A törvényben foglaltak megszegése esetén a sztrájk jogellenes. Hangsúlyozandó, hogy a KMK vélemény ezzel összefüggésben utal az Sztv. 3. § (1) bekezdésének módosított *a)* pontjára, amelynek értelmében jogellenes a sztrájk, ha az 1. § (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik. A sztrájk jogellenességének megállapítása az Sztv. 5. § (1) bekezdése alapján kérhető.

Törvényi szabályozás, illetve a felek megállapodása hiányában a sztrájk akkor tartható meg, ha a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. Ebből következően az Sztv. a még elégséges szolgáltatás vonatkozásában a végső döntést a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe utalta. Az Sztv. 4. § (4) bekezdése értelmében erre a nemperes eljárásra ugyan az 5. § (1) bekezdésének hatásköri és illetékességi szabályait kell alkalmazni, valamint az 5. § (2) bekezdésében foglalt eljárási határidők vonatkoznak rá, de ez a nemperes eljárás elkülönül a törvény 5. § (1) bekezdésében szabályozott, a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítására irányuló nemperes eljárástól, amely a még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítása iránti eljárástól függetlenül szintén önállóan kezdeményezhető.

Az Sztv.-ben szabályozott két nemperes eljárás közötti lényeges különbség, hogy az Sztv. 4. § (3) bekezdése szerinti eljárásnak kizárólag a sztrájk megtartását megelőzően lehet helye, míg az 5. § (1) bekezdése szerinti eljárásnak a tényleges munkabeszüntetés előtt és azt követően is. A törvény szerint mindkét eljárás kizárólag az erre irányuló kérelem alapján indul, a kérelem előterjesztésére jogosultak azonban nem azonosak. A Sztv. 4. § (3) bekezdése iránti eljárás a sztrájkot megelőző egyeztetésben részt vevő ellenérdekű felek bármelyikének kérelmére, míg a Sztv. 5. § (1) bekezdés szerinti eljárás annak a kérelmére

indulhat, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. Az Sztv. 5. § (1) bekezdése az alábbiakat tartalmazza: „A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének (3. §) megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik.” Lényeges tehát, hogy az 5. § (1) bekezdése csak az Sztv. 3. §-ára utal, habár pontatlanul, hiszen a 3. § már tartalmazza a 4. § (2) bekezdését is.

Második kérdés az, hogy a felek megállapodása előzetesen korlátozhatja-e a sztrájkhoz való jogot a még elégséges szolgáltatás meghatározásának hiánya esetén. Erre a tényállásra is kialakította álláspontját a Legfelsőbb Bíróság [EBH2008. 1814. (Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.751/2007.)]. Az ügy tényállása szerint az alperes munkáltató kollektív szerződése azt tartalmazta, hogy sztrájk jogszerűen csak a még elégséges szolgáltatásban történt megállapodás esetén tartható. Ezzel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a kollektív szerződés – mind a régi, mind a hatályos Mt. alapján – az azt megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozhatja. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet. Ez az eltérés azonban csak az Mt. rendelkezéseire vonatkozik. Annak ellenére, hogy a határozat még a sztrájktörvény módosítása előtti állapotot vehette alapul, a jelenre vonatkozóan is indokolt néhány következtetés levonása, a tényállás jelentősége miatt is. Az Sztv. 1. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalókat – és nem kizárólag a szakszervezeteket – illeti meg a sztrájkhoz való jog. Kollektív szerződést a munkavállalói oldalon azonban csak szakszervezet köthet. A kollektív szerződés úgynevezett kötelmi részének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. Ez már önmagában azt eredményezi, hogy a munkavállalókat megillető jogról – ebben a kontextusban – a munkáltató és a szakszervezet nem állapodhat meg. Ezen túlmenően az ügyben felmerült tényállás megakadályozza az Sztv. 1. § alkalmazását, amennyiben megállapodás hiányában nem tartható meg a sztrájk.

A harmadik kérdés az, hogy mennyiben éltek a bíróságok a részükre biztosított hatáskörrel. Ez a probléma elsősorban gyakorlati jelentőségű. Az Sztv. 5. § (2) bekezdése értelmében a közigazgatási és munkaügyi bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A közigazgatási és munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz. A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt. Ez a határidő ugyan meglehetősen rövidnek tűnik, de a sztrájkjog gyakorlása természetét illetően elfogadható.

Az Sztv. 4. § (3) bekezdésében a jogalkotó a lehetséges számos megoldás közül⁶⁷⁴ azt választotta, hogy törvényi szabályozás vagy a felek megállapodásának hiányában a bíróság határoz a még elégséges szolgáltatás mértékéről. Az eddigi tapasztalatok azt támasztják alá, hogy ez a jogalkotói elképzelés nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Alapvetően azért, mert a bírósághoz benyújtott kérelmek nem tartalmazták pontosan a kérelmet benyújtó fél akaratát, a még elégséges szolgáltatás tárgyát, területi hatályát stb. Ebből következően a bíróságok a keresetek döntő többségét nem tárgyalták. Jellemző módon az ügyek közül egyik sem került fel a Kúriára.

⁶⁷⁴ Lásd erről részletesen: BERKE–KISS 2009.

A sztrájk jogkövetkezményei

499. A sztrájk jogkövetkezményei többfajta csoportosítás szerint tárgyalhatók. Az első felosztás szerint különbséget kell tenni a jogos és a jogellenes sztrájk jogkövetkezményei között. Más csoportosítás szerint a jogkövetkezmények mind a sztrájkban részt vevők közötti viszony, mind a sztrájjal érintett harmadik személyek közötti viszony tekintetében is vizsgálандó.

A jogszerű sztrájk jogkövetkezményei

500. Az Sztv. 6. § (1) bekezdése a sztrájk munkajogi jogkövetkezményeit szabályozza a munkáltató és a sztrájkban részt vevő munkavállaló viszonylatában. A rendelkezés értelmében a sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkajogviszonyból eredő köteletség megsértésének, amiatt a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. Ez a megfogalmazás dogmatikai megközelítésben azt jelenti, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül szerződésszegésnek. A munkavállaló magatartása nem tekinthető a munkajogviszony egyoldalú megszüntetésének sem. Ezzel a szabállyal kapcsolatban azonban azt is meg kell vizsgálni, hogy milyen jogokat, illetve kötelezettségeket függeszt fel a sztrájk. Az Sztv. szerint a sztrájjal kapcsolatos kölcsönös kötelezettségek teljesítése továbbra is fennáll, így többek között az együttműködési és egyeztetési köteletség, valamint a vagyonvédelemmel összefüggő kötelezettségek.

Egyelőre eltekintve az Sztv. 6. § (3) bekezdésében foglaltaktól, a munkajogviszonyból származó fő kötelezések és jogok teljesítése, illetve gyakorlása a sztrájk alatt szünetel. Ennek megfelelően a sztrájkban részt vevő munkavállalók munkavégzési kötelezettsége a sztrájk időtartama alatt nem áll fenn. A rendelkezésre állási köteletség csak annyiban terheli az érintett munkavállalókat, amennyiben az együttműködési kötelezettség keretei között teljesítendő feladatok elvégzéséhez szükséges. A munkavállalókat a munkajogviszonyból származó egyéb mellékkötelezések azonban jellegükből adódóan változatlanul terhelik. Így az úgynevezett megfelelő magatartás tanúsításának kötelezettségét, ezen belül a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmét, a titoktartási köteleiséget stb. a jogszerű munkabeszüntetés nem érinti.

A munkáltatói jogkörbe tartozó alapvető jogok gyakorlása szintén szünetel. Ennek megfelelően a sztrájk ideje alatt nem beszélhetünk a munkáltató konkretizálási jogköre – az úgynevezett irányítási jogkör – a gyakorlásáról sem. A munkáltatónak ez a jogköre csupán az együttműködés keretében elvégzendő feladatok tekintetében áll fenn. Így amennyiben például a vagyonvédelem, az állagmegóvás megköveteli bizonyos munkálatok elvégzését, a munkáltató ebben a körben meghatározhatja a munkavégzés konkrét módját, azonban ez nem terjedhet ki olyan munkafeladatok elvégzésének elrendelésére, amelyek az említett körön kívül esnek. Ezért a munkáltató nem élhet a sztrájkra mint kivételes esetre való hivatkozás alapján a munkakörbe nem tartozó vagy az állandó munkahelyen kívüli munkavégzés elrendelésével sem.

A jogalkalmazás azonban a veszteségek csökkentése érdekében jogszerűnek tartja a munkáltató utasítását, amellyel a nem sztrájkoló munkavállalók számára olyan munkák elvégzését rendeli el, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkaköri feladatai

körébe tartoznak. Ezzel összefüggésben felmerül az a kérdés, hogy a munkáltató szintén a veszteségek csökkentése érdekében felvehet-e a sztrájk időtartamára a sztrájkban részt vevő munkavállalók pótlására külső munkaerőt. A jogalkalmazás álláspontja szerint a munkáltatónak ez az eljárása nem jogellenes. Lényeges korlátozást tartalmaz azonban ebben a tekintetben az Mt. 216. § (1) bekezdés *b)* pontja, amely szerint nem lehet munkavállalót kölcsönözni a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére.

Az Sztv. 6. § (1) bekezdésében megfogalmazott szabály, amely szerint önmagában a jogszerű sztrájkban való részétel miatt a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető, egyben azt is jelenti, hogy a munkavállalónak ez a magatartása nem szolgálhat alapul a munkajogviszony megszüntetésére sem rendes, sem rendkívüli felmondással. Természetesen a munkavállaló sztrájkban való részvétele alatt tanúsított magatartása nem tartozik az említett rendelkezés hatálya alá.

Az Sztv. 6. § (2) bekezdése értelmében a jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalót megilletik munkajogviszonyból eredő jogosultságok. A (3) bekezdés akként rendelkezik, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavállalót a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg. E rendelkezés alapján egyértelmű, hogy a munkavállaló fizetett szabadságra, a munkáltató által adott vagy a kollektív szerződés rendelkezései alapján biztosított szociális juttatásokra nem tarthat igényt. Kérdés azonban, hogy amennyiben a sztrájkban részt vevő munkavállaló köteles bizonyos állagmegóvási munkát végezni, ezért követelhet-e díjazást. Álláspontunk szerint az ilyen jellegű követelés ellentétes a sztrájk rendeltetésével, valamint a munkavállalót (is) terhelő, az Mt.-ben szabályozott együttműködési kötelezettséggel.

501. A jogszerű sztrájk gyakorlása felveti a sztrájkban részt vevők és harmadik személyek tekintetében bizonyos jogkövetkezmények elemzésének szükségességét. Ebben a körben először a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat érintő jogkövetkezményeket elemezzük. Előjáróban rögzítenünk kell, hogy a magyar munkajogban is érvényesül a munkához való jog és a sztrájkhoz való jog interferenciája. Pontosabban fogalmazva a munkajogviszony létesítését követően a munkáltatót terheli a foglalkoztatási kötelezettség. Ebből következően a sztrájk nem érinti azon munkavállalók munkához való jogát, akik nem kívánnak a munkabeszüntetésben részt venni. E két jog interferenciája meghatározott magatartás tanúsítását követeli meg mind a sztrájkban részt vevőktől, mind a sztrájkban érintett munkáltatótól. Az Mt. 146. §-a értelmében a munkavállalót, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, alaphér illeti meg. A kérdés ezzel kapcsolatban az, hogy amennyiben a munkáltató az őt érintő sztrájk eredményeképpen és az általa alkalmazott technológia miatt nem képes foglalkoztatni a sztrájkban részt nem vevő munkavállalóját, a munkavállaló igényelhet-e munkabért, vagy sem. Másképpen fogalmazva, az adott munkáltatót érintő sztrájk elháríthatatlan külső oknak minősül-e. Az adott tényállásra vonatkoztatva megállapítható, hogy a hazai jogban egyre inkább erősödik az a nézet, hogy ez a fajta sztrájk nem minősül egyben *vis maiornak*. Abban az esetben viszont, amennyiben a munkáltató egy öellene nem irányuló sztrájk következményei miatt nem képes foglalkoztatni a munkavállalókat vagy azok egy részét, ez a tényállás az Mt. említett rendelkezésének hatálya alá tartozik. Jogellenes a munkáltató magatartása abban az esetben, ha az őt érintő

sztrájk esetén a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat tudná foglalkoztatni, azonban ezt nem teszi meg. Ez a tényállás a jogosult késedelmének tényállását valósítja meg.

Ezzel összefüggésben megjegyezzük, hogy ez az álláspont nem tekinthető általánosnak a külföldi munkajogban. Az adott dilemma feloldásának egyik eszköze a sztrájk szervezéséhez tartozó szavazás intézménye. Az Sztv. egyik korábbi tervezete tartalmazta az intézményt. Ennek értelmében ha a sztrájkot nem a szakszervezet kezdeményezi, erről az érintett dolgozók titkos szavazáson többségi döntést hoznak. A munkavállalók általi szavazásnak többek között preventív jelentősége is van, hiszen a későbbi konfliktusokban számos félreértést megelőzhet, például a sztrájk jogszerűségével kapcsolatban is. A jogalkotó ugyanis adotttnak veszi a sztrájk fogalmát, de a sztrájk legáldefiníciója hiányzik. Egy ilyen szavazás továbbá egyértelművé teszi a sztrájkhoz való munkavállalói hozzáállást, és befolyásoló ereje is van, ami a fentiekben említett kérdés megoldását is elősegítheti.

502. A sztrájkban részt vevők és a harmadik személyek viszonylatában a munkáltató és a vele üzleti kapcsolatban lévők relációja érdemel kiemelt figyelmet. A sztrájk nem érinti a munkáltató – mint polgári jogi jogalany és szerződő fél – jogviszonybeli kapcsolatait, és ennek megfelelően a Ptk.-ban rögzített jogkövetkezmények alkalmazandók. Ennek megfelelően szóba jöhetnek a kötelezetti késedelem, a jogosulti késedelem, a hibás teljesítés, a lehetetlenülés, a teljesítés megtagadásának jogkövetkezményei.

A kötelezetti késedelmet illetően a Ptk. 6:153. § szerint a kötelezett késedelembe esik, ha a szolgáltatást annak esedékességekor nem teljesíti. A korábbi Ptk. 299. § (1) bekezdése szerint a kötelezett köteles megtéríteni a jogosultnak a késedelemből eredő kárát, kivéve, ha bizonyítja, hogy a késedelem esetében úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Az *adott helyzetben általában elvárható* magatartás tanúsítása egyszerre fejezett ki objektív értékítéletet, ugyanakkor tartalmazott bizonyos relativitást is. A munkáltatónak sztrájkveszély esetén ugyan mindent meg kell tennie a sztrájk elhárításáért, kérdés azonban, hogy ez jelentheti-e adott esetben saját érdekének feladását. Ebből következően lehetséges, hogy a sztrájk jogszerű – például egy bérvitával összefüggésben –, azonban a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a munkajogi szabályok értelmében mindent megtett a sztrájk elhárítására. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ebben a relációban az Mt., illetve az Sztv. rendelkezési irányadók. A munkáltató és a tárgyalat harmadik személy esetében viszont a Ptk. szabályait kell alkalmazni.

A hatályos Ptk. 6:142. §-a szerint aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. A mentesüléshez a feltételek együttes fennállása szükséges. Álláspontunk szerint a munkáltatót érintő sztrájk esetében ezek a feltételek nincsenek meg. Ezért azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató mint gazdasági jogügyleti partner megtett-e mindent a kár elhárítására a polgári jogi szabályoknak megfelelően. Ezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a károsultnak is fennáll a kárenyhítési kötelezettsége, amelynek érdekében ő is úgy köteles eljárni a kár elhárítása vagy enyhítése érdekében, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

A sztrájkkal érintett munkáltató azonban a jogosult pozíciójában is késedelembe eshet. A Ptk. 6:156. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a jogosult késedelembe esik,

ha a felajánlott teljesítést nem fogadja el. Ennek jogkövetkezményei a kötelezett kisédelemmel azonosak.

A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei

503. A jogellenes sztrájk jogkövetkezményei közül elsőként azt az esetet vizsgáljuk, amikor a sztrájkot közvetlenül a munkavállalók kezdeményezik, illetve szervezik. Ennek ugyan csekély a gyakorlati realitása, azonban követjük az Sztv. szabályozási szemléletét. Amennyiben a munkavállalók által kezdeményezett sztrájk jogellenes, a gyakorlat abból indul ki, hogy a munkavállalók a munkajogviszonyból származó kötelezettségüket szándékosan szegték meg. Ez határozhatja meg a munkajogi kárfelelősség megfelelő módozatát, a munkajogviszony esetleges megszüntetése módjának kiválasztását stb. Ugyanakkor utalnunk kell arra is, hogy a jogellenes sztrájk nem egyszerűen egy munkavállaló szerződészegését jelenti, hanem olyan jellegű kollektív demonstráció, amelynek valamilyen előzménye van a munkáltató és a munkavállalói kollektíva, illetve a szakszervezet kapcsolatában. Ezért a jogellenes sztrájkkal szembeni munkáltatói fellépést a jogi alapokon kívül egyéb megfontolások is befolyásolhatják.

Amennyiben a jogellenes sztrájkot nem a szakszervezet kezdeményezte, illetve szervezte, felelőssége nem áll fenn. Ennél a tényállásnál feltételezzük, hogy a munkáltatónál működik szakszervezet, azonban a munkavállalók tőle függetlenül szervezték a sztrájkot. A szakszervezet közvetlen felelősségének megállapítása annak ellenére kizárt, hogy a munkavállalói koalíciókat is terheli egy bizonyos befolyásolási köteleesség, amely alapvetően arra terjed ki, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák, illetve annak megfelelően kössenek munkaszerződést. Abban az esetben viszont, ha például a munkavállalók egy fennálló, hatályos kollektív megállapodás erőszakos megváltoztatása iránt szerveznek kollektív munkabeszüntetést a szakszervezet akarata ellenére vagy akár támogatásának hiányában, a szakszervezet felelőssége nem állapítható meg.

A szakszervezet által kezdeményezett, illetve tervezett sztrájk esetében elemezni szükséges a jogkövetkezményeket mind a szakszervezet, mind a sztrájkban részt vevő munkavállalók tekintetében. Ebben az esetben a szakszervezet – mint társadalmi, civil szervezet – felelőssége fennáll. Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény 4. § (1) bekezdése értelmében a szakszervezet egyesületnek minősül, és ennek alapján jogi személy. Ugyanakkor figyelme kell venni a Ptk. 3:32–3:33. §-ait, amely a jogi személy szervezeti egységének jogalanyiságáról rendelkezik. Ennek értelmében, ha e törvény lehetővé teszi, a létesítő okirat rendelkezhet a jogi személy egyes szervezeti egységeinek jogi személlyé nyilvánításáról, feltéve, hogy a szervezeti egység az alapítótól és a jogi személytől elkülöníthető szervezettel és vagyonnal rendelkezik. A jogi személy szervezeti egységére a jogi személy általános szabályait megfelelően alkalmazni kell azzal az eltéréssel, hogy a jogi személy szervezeti egység elkülönített vagyonából ki nem elégíthető hitelezői igényekért a jogi személy a szervezeti egység jogi személyiségének fennállása alatt és ezt követően is köteles helytállni. A hivatkozott szabályokból az következik, hogy amennyiben a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezeti szerv jogi személy, felelőssége fennáll. Amennyiben a szakszervezeti szerv nem jogi személy, úgy az a szakszervezeti szövetség

vonható felelősségre, amelyhez az adott szakszervezeti szerv tartozik. Ami a munkáltató és a harmadik személy közötti felelősségi viszonyokat illeti, a munkáltató a szakszervezet által szervezett jogellenes sztrájk esetében kártérítést követelhet a szakszervezettől, illetve a szakszervezeti szövetségtől. A szakszervezet által szervezett jogellenes sztrájkban részt vevő munkavállalók munkajogi felelőssége szintén fennáll.

Amennyiben a munkavállalók szervezik a jogellenes sztrájkot, csak munkajogi jogkövetkezményekről lehet szó. Mivel a munkavállalók szervezetlen közössége nem minősül jogi személynek, a munkáltató és harmadik személy között keletkezett esetleges kárfelelősségi igény nem hárítható a munkavállalókra. A gyakorlatban többször előfordult, hogy a sztrájk szervezésére és lebonyolítására úgynevezett *sztrájkbizottság* alakult. Ez a bizottság nem minősíthető szakszervezetnek, ugyanakkor nem biztos, hogy ez a grémium képviseli a munkavállalók közösségének egészét, képviselői minőségük is kétséges. Olyankor, ha a sztrájkbizottság a szakszervezetek szervezésében alakul és működik, indokolt tisztázni a munkavállalói koalíció szerepét a sztrájkban az esetleges későbbi jogi konfliktusok elkerülése érdekében. Álláspontunk szerint, ha egy ilyen jellegű grémiumban egy vagy több munkavállalói koalíció képviselteti magát, a kollektív munkabeszüntetés kezdeményezésének, illetve szervezésének felelőssége alól a szakszervezet vagy szakszervezetek nem vonhatják ki magukat. Abban az esetben viszont, ha a sztrájkbizottságban a munkavállalói koalíció – mint ilyen, és nem csupán egyes tagjai – nincs jelen, a sztrájkbizottság felelőssége nem állapítható meg, csupán a bizottság munkájában részt vevő egyes munkavállalók munkajogi felelőssége áll fenn.