



A sztrájkról

Magyarországon, a munkabeszüntetés (sztrájk) jogát, az Alaptörvény, az 1989. évi VII. Törvény (a sztrájkról), valamint a 2012. évi I. Törvény (a Munka Törvénykönyve) szabályozza.

Az Alaptörvény XVII. Cikk (2) bekezdése alapján: „Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak.”

A Sztrájk törvény 1.§ (1) bekezdése alapján a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga.

A sztrájk törvény ezt követően a sztrájk (munkabeszüntetés) menetét, jogosságát, illetve jogellenességét szabályozza. Azt, hogy ki, illetve milyen szervezet jogosult a munkabeszüntetésre, a 2012. évi I. Törvény, a Munka Törvénykönyve szabályozza.

Tekintettel arra a tényre, hogy az Alaptörvény és a Sztrájk törvény is munkavállalókat, dolgozókat, azok szervezeteit jelöli meg a kollektív munkaügyi viták rendezésére, egyéni nem lehet sztrájkolni, hanem azon önkéntes alapon létrejött érdekképviselőknek van joga a kollektív munkaügyi viták kapcsán sztrájkolni, amelyeknek a jogalkotó ezen lehetőséget biztosította.

A Munka törvénykönyve szabályozza a munkavállalói érdekképviselési rendszert, a 291. § (1) bekezdése szerint a munkáltató és az Üzemi Tanács (közférában: Közalkalmazotti Tanács) és a szakszervezetek között felmerült kollektív munkaügyi viták feloldására egyeztető bizottságok alakíthatók.

A 266. §. azonban egyértelműen kimondja, hogy az Üzemi Tanács (Közalkalmazotti Tanács) sztrájkot nem szervezhet! Sőt a szakszervezet által megszervezett sztrájk esetében pártatlan magatartás kell tanúsítania.

A 276. §. szerint csak és kizárólag a szakszervezeteknek van joguk kollektív szerződés kötésére, amelyből következően a szakszervezetek jogosultak az ún. kollektív alkuk megkötésére a kollektív szerződésekben.

A sztrájkbizottság

A törvény nem határozza meg sem annak az arányát, hogy adott munkahely, vagy ágazat dolgozóinak milyen aránya jogosult sztrájkra, sem azt, hogy ki vehet részt a

sztrájbizottságban. Az egyetlen előírás, hogy a sztrájk kollektív jog, tehát egyénileg nem gyakorolható. Az viszont magától értődik, hogy a sztrájk a nyomásgyakorlás eszköze, tehát nem érdemes fennakadást nem jelentő, a dolgozók kis hányadát képviselő csoportnak ezt a jogot gyakorolnia.

Csak a közös és erőteljes akaratnyilvánítás céljából érdemes sztrájkot kezdeményezni. Ezért indokolt, hogy a szakszervezet álljon a sztrájk élén, vagy a szakszervezeti tisztviselők tagjai legyenek a sztrájbizottságnak. További tagjai azok lehetnek, akik a követeléseket a legszabatosabban és leghatározottabban meg tudják fogalmazni, és a dolgozók bizalmát élvezik.

Ágazati sztrájk tárgyalások lefolytatására, a megállapodás megkötésére, mindennek országos koordinálására pedig csak megfelelő apparátussal rendelkező ágazati szakszervezet, vagy szakszervezeti csoport, szövetség vállalkozhat sikerrel.

A sztrájbizottság megválasztásáról, valamint elnökének vagy szóvivőjének választásáról mindenképpen szükséges jegyzőkönyvet felvenni, és azt az érintett munkáltatónak, vagy ágazati vezetőnek is átadni.

Kölcsönös egyeztetési kötelezettség, elégséges szolgáltatás

A Sztrájk törvényben és a Munka törvénykönyvében is egyértelműen rögzítésre került, hogy a munkavállalók érdekeit sértő intézkedések esetében a munkabeszüntetés (sztrájk) a végső nyomásgyakorlás eszköze és előtte a felek egyeztetni kötelesek.

Ezt teszi egyértelművé a Sztrájk törvény 2010. évi CLXXVIII Törvénnyel történt módosítása is, mely szerint szinten minden a lakosságot alapvetően érintő tevékenységek esetében, meg kell állapodni **a még elégséges szolgáltatás mértékéről**, (ha nem jogszabály állapítja azt meg) és a sztrájk csak ebben az esetben tartható meg. Ha a felek nem állapodnak meg a sztrájk jogellenes. Ez minden esetben kötelező, ugyanakkor a jogszabály nem állapítja meg, hogy mit tekint a lakosságot alapvetően érintő tevékenységnek.

A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit szakterületenként, szakmai ágazatonként jogszabály 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.”

Az egyeztetés menete

Az 1989. évi VII. Tv. (Sztrájk törvény) 2. § (1) pontja szerint sztrájk akkor kezdeményezhető, ha

a) a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy

b) az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre.

Amint a fenti utolsó sor is rögzíti, a törvény nem csak a munkavállalók részére írja elő az egyeztetési kötelezettséget, hanem a munkaadók, vagy ágazati képviselők részére is,

mert ennek elmaradása már jogszerűvé teszi a sztrájk szervezését. De a törvény ezen rendelkezésén túl is előírja, hogy **„A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell működni.”**

Egy intézményen belül kezdeményezett sztrájk esetében a tárgyalási partner az adott intézmény vezetője, de ágazati, vagy több ágazatot érintő kérdésben nem világos, hogy a sztrájkkövetelésről folyó egyeztetésben ki a felelős partner, amennyiben az érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül köteles kijelölni az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót – azaz intézményt, vállalatot – érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.

Szolidaritási és figyelmeztető sztrájk

A szakszervezeteket megilleti a szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga – ez csak szakszervezeti jog –, ebben az esetben is szükséges az előzetes egyeztetés és a megállapodás helyi szinten a munkáltatóval az elégséges szolgáltatásról. (A sztrájk céljáról ebben az esetben nem szükséges tárgyalni, mert abban nem a helyi munkáltató az illetékes.)

Feltétlenül fontos az érintettekkel, illetve érdekelt szakszervezetekkel sztrájkbizottságokat létrehozni és folyamatosan egyeztetni. (Helyi szinten vagy ágazati szinten is.)

Az egyeztetés ideje alatt is egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg. (A köznyelv ezt nevezik „figyelmeztető sztrájkknak”.)

Az egyeztetéseket követően (megállapodva az elégséges szolgáltatás mértékében) a sztrájkbizottság határozza meg a sztrájk időpontját és mértékét.

A sztrájkban való részvétel önkéntes!! Sem a munkáltató, sem a dolgozók nem kényszeríthetnek senkit sem arra, hogy részt vegyen, vagy ne vegyen részt a sztrájkban.

A sztrájkban részt vevőket a sztrájk idejére munkabérük nem illeti meg (de ettől eltérően a felek pl. helyben megállapodhatnak, illetve ha vannak intézmények, ahol helyi kollektív szerződésben rögzített a sztrájk idejére járó bérezés, ott ez alapján kell eljárni...), azonban akik a még elégséges szolgáltatás biztosítása érdekében végeznek munkát, azokat munkabérük megilleti.

Nem lehet sztrájkolni, ha:

- a szervezők nem tudják uralni a sztrájkot
- a még elégséges szolgáltatást a szervezők nem tudják biztosítani,
- a sztrájk életet, testi épséget, egészséget veszélyeztet, elemi kár, földrengés, tűzvész, stb... esetén.
- az illetékes Bíróság a sztrájkot jogellenesség nyilvánítja

A sztrájkot be kell fejezni:

- a sztrájkbizottság által meghatározott időpontban,
- haladéktalanul, ha a munkáltatóval, vagy a Kormánnyal megállapodás születik,
- a sztrájk jogellenes a Bíróság végzése alapján

Ki csatlakozhat a sztrájkhoz?

A sztrájkbizottságban részt vevő szakszervezetek,
Az érintett, vagy érdekelt szakszervezetek (sztrájkbizottságon kívüliek)
A nem szakszervezeti dolgozók is.

Fontos:

- A munkáltatóval való folyamatos egyeztetésről készüljenek részletes jegyzőkönyvek
- A jogszabályban meghatározott időpontok figyelembe vételével kell bejelenteni a sztrájk időpontját (kezdés, befejezés).
- Meghatározni a még elégséges szolgáltatást végzők számát és munkavégzésük helyszínét.
- Biztosítani a sztrájk idejére, a személy-, vagyon-, és tűzvédelem betartását, betartatását.
- Biztosítani a felek között a folyamatos együttműködést.
- **A munkáltató nem követelheti a szakszervezettől a sztrájkban részt vevők névsorát, nem utasíthatja a sztrájkban részt nem vevőket a sztrájkoló kollégák munkájának elvégzésére, illetve emiatt túl munkát nem rendelhet el, munkaerő-kölcsönzést sztrájk időszakára nem vehet igénybe.**
- A munkáltató nem korlátozhatja a dolgozók sztrájk jogát előre azzal sem, hogy a sztrájk vélhetőleg jogellenes lesz, az adott sztrájk jogellenességét csak és kizárólag az illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság állapíthatja meg.
- A sztrájkban részt vevők kötelesek a munkahelyen megjelenni rendelkezésre állni, azonban a sztrájk idején munkavégzési kötelezettség nem terheli őket, valamint a sztrájkban részt nem vevő kollégákat munkavégzésükben nem akadályozhatják.
- **A sztrájk ideje alatt szükséges a pontos és precíz munkaidő-nyilvántartások, jelenléti ívek vezetése, amelyből a sztrájk befejezését követően lehet és kell a munkavállalók bérszámfejtését elkészíteni.**

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.

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 jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókat semmiféle joghátrány nem érheti.

Budapest, 2016. március 11.

dr. Falusi Andrea