

EURÓPAI MUNKAJOG

Jarjabka Tünde

A sztrájkjog szabályozása a svájci és a magyar munkajogban

Hazánkban a sztrájkjog a többi európai országhoz hasonló fejlődési utat járt be. A XIX. században a sztrájk tilalmazott eszköz volt. Az ipartörvények, továbbá a mezőgazdasági ágazatra vonatkozó törvénycikkek sokáig deklarálták az „összebeszélések” tilalmát és nem ismerték el a koalíciós szabadságot. A Kúria a sztrájkban való aktív és passzív részvételhez is büntetőjogi szankciókat fűzött. A tilalom és a szigorú jogkövetkezmények ellenére a XIX. század végén jelentősen szaporodtak a kollektív akciók. Lassan kialakult az a sztrájkkal kapcsolatos munkavállalói attitűd, amely szembe ment az írott szabályokkal, egyre több kiszolgáltatott helyzetben lévő munkást megnyerve magának. A sztrájkok száma elsősorban a gazdasági válságok idején, a munkanélküliség és az infláció emelkedésekor növekedett meg.¹ A szakszervezetek és a munkavállalók aktivitása körülbelül az ötvenes évekig tartott. Ekkor ugyanis a szocialista eszmék terjedésével háttérbe szorultak a kollektív konfliktusok.² A tervgazdasági szisztéma szerint működő társadalomban elképzelhetetlen jelenséggé vált a kollektív konfliktus. Ebben az időszakban elsősorban jelentkeztek csak munkabeszüntetések, ám a hivatalos fórumokon például kifejezetten ódzkodtak attól, hogy sztrájknak nevezzék ezeket. A rendszerváltozáskor vette kezdetét a Sztrájktörvény megalkotása, melynek folyamatát hosszas társadalmi egyeztetések és viták kísérték. Az 1989. évi VII. törvény keretjellegű szabályozást teremtett, csak a főbb szabályokat és elveket fektette le a sztrájkjog gyakorlásához. A törvény a 2011-es évben jelentős módosításon esett át, több ponton is változtak a húsz éves rendelkezések. A legtöbb módosítási javaslat a Sztrájktörvény egyik neurálgikus pontjának tekinthető még elégséges szolgáltatás kérdéskörét érintette.

A svájci sztrájkjog a nyugati államokhoz hasonló fejlődési utat járt be. A sztrájk teljes tilalomból emelkedett az elfogadott érdekérvényesítési eszközök közé. A munkavállalók leginkább az ipari forradalom és a gazdasági válságok idején adtak hangot követeléseiknek kollektív akciók útján. Változás a sztrájkjog kontinentális fejlődési útjához képest az 1920-as és 30-as években következett be Svájcban. Ekkor a fasiszta ideológiák rohamos terjedésétől megriadó svájci kormány az osztálytársadalmi összefogás előmozdítása érdekében bevezette a kötelező mediálást. Majd megjelentek az első olyan megállapodások, amelyek a bennük foglalt munkáltatói engedmények fejében békekötelmet írtak elő. 1956-ban a munkabéke fogalmát törvényi szintre emelték. 1977-re a kollektív szerződések kétharmada ún. „abszolút-munkabéke” kikötést tartalmazott, amelynek értelmében

¹ Christian Koller: *La grève depuis le Moyen Age, La grève ca paie*. 2008, UD Print AG, Luzern, 42–51.

² Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, 528–531.

a munkavállalóknak mindennemű kollektív akciótól tartózkodniuk kellett, azokban a kérdésekben is, amelyeket nem rendezett a kollektív megállapodás. A munkáltatók tehát teljes biztonságban érezhették magukat a szerződés hatálya alatt, nem kellett attól tartaniuk, hogy a termelés folyamatát sztrájkok, munkabeszüntetések lassítják. „A svájci munkáltatók – kihasználva a fejlett gazdaságban lévő lehetőségeket – gyakorlatilag megvásárolták maguknak a munkabéke intézményét. A munkáltatók az érdekképviseleti szervek részvételével minden fórumot megragadtak, hogy a közvélemény előtt, a különböző sajtóorgánumokban népszerűsítsék a munkabéke eszméjét, amelyet az ország gazdasági sikerének alapkőveként prezentáltak. Így vált a munkabéke intézménye túlidealizált, míg a sztrájk szinte elfeledett fogalommal”.³

A következőkben a sztrájkjoggal kapcsolatos magyar és a svájci szabályokat mutatom be, összehasonlítva a sztrájkjoggal kapcsolatos jogforrásokat, a szabályozás szintjeit, a sztrájk esetleges megelőzését lehetővé tevő alternatív vitarendezési módokat; megvizsgálva továbbá azt, hogy a magyar és a svájci szabályozásban a sztrájkok mely feltételek fennállása esetén tekinthetők jogszerűnek, a sztrájk milyen jogkövetkezményekkel jár a munkavállalók szempontjából, és melyek azok a megoldatlan jogi problémák, amelyekre a magyar és a svájci sztrájkszabályozásnak reflektálnia kell. Jelen cikk megírásához a magyar szakirodalom mellett a svájci posztgraduális tanulmányaim során olvasott francia nyelvű irodalmat, továbbá svájci szakemberekkel, szakszervezeti képviselőkkel és munkajogászokkal készített interjúkat használtam fel.

1. A szabályozás szintjei

Hazánkban a sztrájkjog szabályozása kétszintű. Egyrészt az Alaptörvény XVII. cikke rendelkezik a sztrájkokról. A korábbi Alkotmányhoz képest – amely pusztán annyit mondott ki, hogy a sztrájkot az azt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni – az új Alaptörvény bővebb leírást ad erről az alapjogról. A nemrégiben hatályba lépett Alaptörvény akként rendelkezik, hogy a *„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, vagy munkabeszüntetést tartsanak.”* Az Alaptörvény tehát nem tartalmaz részletszabályokat, hanem azok meghatározását törvényi szintre utalja. A rendszerváltás idején megszületett a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájkjtörvény) foglalja magában keretjellegűen a sztrájkjog gyakorlására vonatkozó részletszabályokat. Az 1989-es törvényt sok kritika érte, elsősorban amiatt, hogy rendelkezései nem kellően konkrétak, pusztán keretjellegűek. Álláspontom szerint az aprólékos definiálás ellentétes volna a sztrájkjog természetével, figyelemmel arra, hogy a sztrájk egy spontán jelenség, amely merev rendelkezésekkel nehezen összebékíthető, ütközésszerűségének egyik legfőbb feltétele a spontaneitás.

³ Jean-Michel Dolivo munkajogra, szociális jogra és a bevándorlók jogára specializálódott ügyvéd a vele készített interjúban a következőképpen kommentálta az ekkor történeteket.

Svájcban a sztrájknak a 2000. évben bekövetkezett alkotmányos elismeréséig a sztrájkkal leginkább a bírói gyakorlat és a jogtudomány foglalkozott. A jogelmélet kezdetben az ún. elválasztási elmélet (*théorie de la séparation*) mellett foglalt állást, amelynek értelmében a sztrájk a munkajogviszony szféráján kívüli jelenségnek és egyben súlyos szerződésszegésnek minősült, és azonnali elbocsátást vont maga után. Az 1918-as általános sztrájk kontextusában terjedt el a felfüggesztési elmélet (*théorie de la suspension*), melynek képviselői úgy vélekedtek, hogy a sztrájk nem felbontja, hanem pusztán felfüggeszti a munkaviszonyt. A nyolcvanas évektől kezdődően ez utóbbi elmélet vált egyeduralkodóvá. A svájci bíróságok ugyanakkor nagyon sokáig tartózkodtak a sztrájkjog bármilyen érintésétől, annak ellenére, hogy a polgári törvénykönyv szabályai értelmében, amennyiben a törvényhozó „hallgat” egyes kérdésekről, a jogalkalmazásra hárul az a feladat, hogy „kitöltse” az esetleges joghézagokat⁴. A bíróságok óvatosságát mutatja, hogy a sztrájkjogot elismerő ítéletét azt követően hozta meg 1999-ben⁵, amikor már köztudott volt, hogy a parlament elfogadta a sztrájkjogra vonatkozó rendelkezésekkel kiegészített Alkotmányt. A sztrájkjog jogi szabályozásában a cezúrát tehát a 2000-es év jelenti, hiszen hosszas parlamenti vita után ebben az évben került az alkotmányos alapjogok közé.

A svájci Alkotmány az alapjogokról szóló fejezetében a szakszervezeti szabadságot részletező 28. cikkében nevesíti a sztrájkjogot: „A munkavállalók, a munkáltatók és szervezeteik jogosultak érdekeik védelmében szervezeteket létrehozni, egyesületeket alapítani, illetve azokhoz csatlakozni. A munkaügyi konfliktusokat lehetőség szerint tárgyalásos úton, illetve mediációval szükséges rendezni. A sztrájk és a lock-out megengedett, amennyiben a munkaviszonnyal áll összefüggésben, és összhangban áll a munkabéke megőrzésének vagy a békéltetés igénybevételének kötelezettségével. Ugyanakkor jogszabály bizonyos foglalkozási csoportoknak megtilthatja a sztrájkot.” A svájci Alkotmányon túl egyéb jogforrások nem foglalkoznak expliciten a sztrájkjoggal. Egyes kantonok ugyanakkor a 28. cikk utolsó fordulatában foglalt felhatalmazással élve kifejezetten tilalmazzák a sztrájk igénybevételét bizonyos csoportok tekintetében, elsősorban az állam alkalmazásában lévő tisztviselőknek.

Amint látjuk, sem a magyar, sem pedig a svájci szabályok nem határozzák meg kifejezetten a sztrájk fogalmát. A magyar Sztrájktörvény ugyanakkor a hagyományosnak mondható sztrájk mellett ismeri a szolidaritási és a figyelmeztető sztrájkot. A svájci szabályok tilalmazzák a szolidaritási sztrájkot, ezen felül viszont nem tartalmaznak egyéb szűkítést a sztrájk típusát, formáját illetően, vagyis a sztrájknak a jogirodalomban ismert valamennyi formája megengedett, feltéve, hogy az megfelel a későbbiekben részletezett jogszerűségi kritériumoknak.

⁴ Code Civil, Article 1, aliéna 2.

⁵ ATF 125. 277.

2. Alternatív vitarendezés

Álláspontom szerint kiemelt fontosságú kérdés, hogy az adott jogrendszer milyen alternatív vitamegoldási lehetőségeket kínál a felek számára, azaz a sztrájkot megelőzően van-e egyéb mód az esetleges megegyezésre és a konfliktus feloldására. Svájcban statisztikák igazolják, hogy a sztrájkok alacsony számához nagy mértékben hozzájárulnak a békéltető eljárás szabályai.⁶ Az alábbiakban röviden áttekintem a sztrájkot megelőző eljárásra vonatkozó magyar és svájci jogszabályi előírásokat.

Egyeztetés a magyar jogban

A jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő kollektív munkaügyi vitában az Mt. 291. §-a alapján egyeztető tárgyalásnak van helye. A Sztrájktörvény 2. §-a szerint sztrájk csak akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdés vonatkozásában tartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. Ettől a 7 napos időtartamtól a felek eltérhetnek. Ha a felek kollektív szerződésben a 7 napnál akár hosszabb, akár rövidebb határidőben állapodnak meg, az az irányadó. A 2012. júliusában hatályba lépő Mt. az egyeztetéssel kapcsolatos szabályokat is megváltoztatta. Az új szabályok nevesítik az egyeztető bizottság intézményét, amely a munkavállalói és a munkáltatói oldal által azonos számban delegált tagból és egy független elnökből áll. Nem egyértelmű ugyanakkor, hogy ki tekinthető független személynek, és az elnök kiválasztása miként történik.

Az egyeztető bizottság nem dönt a vitás kérdésekről, pusztán a felek álláspontját igyekszik közelíteni, az elért eredményeket az eljárás végén pedig írásban összefoglalja⁷. A korábbi Mt. nagy hangsúlyt helyezett az írásbeliségre, az eljárás ugyanis a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának átadásával indult⁸. A tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontja pedig tárgyalási ajánlatnak minősült. A júliustól hatályos szabályok nem követelik meg az írásbeliséget, kötetlenebbé téve az eljárás menetét. A felek számára adott a lehetőség arra, hogy az egyeztető bizottság döntésének előzetesen írásban alávegyék magukat, ez esetben a bizottság határozata kötelező a felekre nézve. Ez utóbbi szabály két esettől eltekintve (üzemi tanács választással és az üzemi tanács működésével kapcsolatos költségek viselésének kérdése, valamint a jóléti célú pénzeszközök és ingatlanok hasznosítása) opcionális lehetőség a felek számára.

A feleket az egyeztetés tartama alatt kölcsönös békekötelezettség terheli, melynek értelmében tartózkodniuk kell minden olyan cselekedettől, ami a későbbi megállapodást veszélyeztetheti. Ez alól kivétel azonban az úgynevezett „figyelmeztető sztrájk”. A Sztrájktörvény lehetővé teszi a sztrájkfenyegetés komolyságának bizonyítására az egyeztetés ideje alatt egy alkalommal a figyelmeztető sztrájk tartását, ennek időtartama

⁶ La grève ca paie, 2008, UD Print AG, Luzern.

⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 291–292. §-ai.

⁸ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 194/G. § (2) bekezdés.

azonban a két órát nem haladhatja meg. A figyelmeztető sztrájk kapcsán a gyakorlatban vita alakult ki arra nézve, hogy ha több szakszervezet kezdeményezte a sztrájkot, akkor a figyelmeztető sztrájk joga külön-külön is megilleti-e őket, vagy csak együttesen. Az általános jogelvek alapján nem lehet kiterjesztően értelmezni a figyelmeztető sztrájk intézményét. Ennek megfelelően a sztrájkot kezdeményező szakszervezetek számától függetlenül is csak egy alkalommal lehet az egyeztetés alatt figyelmeztető sztrájkot tartani. A jogszerűség elbírálásánál pedig a figyelmeztető sztrájkra is az általános feltételek vonatkoznak.⁹ Amennyiben a szakszervezet kezdeményezte az egyeztetést, a munkavállalók közössége ez alatt az idő alatt sztrájkot szervezhet, a békekötelem betartása ugyanis őket nem terheli.

A szabályozás a fentiekén túl semmilyen eljárási szabályt nem tartalmaz az egyeztetésre. Éppen ezért az egyeztetés rendjét, eljárási szabályait a felek maguk állapítják meg. Célzerű a szabályok kollektív szerződésben való előzetes megállapítása, de a felek akként is dönthetnek, hogy kollektív érdekkonfliktus esetén a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ) veszik igénybe.

A sztrájkot kötelezően megelőző békéltetés szabályai Svájcban

A sztrájkok alacsony számához a jól kiépített és részletesen szabályozott békéltetői és választott bíraskodási rendszer is hozzájárul. Az alábbiakban ezen struktúra felépítését és a működés háttéréül szolgáló jogszabályokat, annak anyagi- és eljárásjogi rendelkezéseit ismertetem.

A békéltető testületek a XX. század elején jelentek meg Svájcban. Különbséget tehetünk a magánjogi, a munkavállalói és munkáltatói oldal által közösen felállított és a hivatalos, törvényileg életre hívott testületek között, mely utóbbiak kizárólag akkor járnak el, ha maguk a felek nem állapodtak meg békéltető testület kijelöléséről. Ha egy országos méretű vagy több kantonra kiterjedő konfliktus keletkezik, a békéltetés során a szövetségi békéltető testületek járnak el, a helyi vitákban, a kantonok testületei illetékesek. A testületek elnökét a kormány által kijelölt személyek közül a gazdasági minisztérium nevezi ki, a két ülnök kinevezése a felek javaslata alapján történik. A testület által maga elé idézett személyek kötelesek megjelenni, a kért tájékoztatást megadni, dokumentumokat átadni. Az, aki megszegi ezen kötelezettségeket, legalább 500 CHF összegű bírsággal sújtható.¹⁰ A testület saját kezdeményezésre vagy a felek indokolt kérelmére meghallgathat mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalról egy-egy, a konfliktust jól ismerő személyt, illetve tanúkat idézhet, szakértőket rendelhet ki. A felek a vitával kapcsolatos következtetéseiket, észrevételeiket írásban küldik meg, egyebekben az eljárás szóbeli. A testület ingyenesen jár el, de a fél által felróhatóan előidézett költségeket a félnek kell viselnie.

⁹ <http://munkaadoilevelek.hu/2003/06/sztrajk-a-munkahelyen-ii/>

¹⁰ Loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail, article 3, aliéna 1.

Ha a békéltetés nem vezet eredményre, és a felek nem állapodtak meg választott bíró alkalmazásában, a testület az eljárás sikertelenségéről az általa legmegfelelőbbnek vélt módon tájékoztatja a közvéleményt.¹¹ A felek kifejezett kérelmére a testület a választott bíraskodás szabályai szerint folytatja működését, és amennyiben az érdekeltek ezt jóváhagyják, ítéletére jut határozatot hoz.

A békéltetés és az arbitráls tartama alatt a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, amely veszélyezteti a munkabéke fenntartását. Vaud kantonban például a 2004-ben hatályba lépő szabályok értelmében 10.000 CHF összegig (kb. 2,5 millió HUF) terjedő bírsággal sújtható az, aki a békéltetés tartama alatt provokálja vagy elrendeli a sztrájkot. Ez a kikötés az anyagilag törékeny helyzetben lévő szakszervezetek számára jelent kihívást. A békekötelem időtartama a testületnek a felek általi értesítésétől számított 45 nap, amely egyhangú kérelemre meghosszabbítható. Amennyiben a béke fenntartását magatartásával veszélyeztető fél nem hagyja abba – figyelmeztetés ellenére sem – e tevékenységét, a békéltető testület, illetve a választott bíró értesíti a közvéleményt. A törvény több helyen is szól a közvélemény tájékoztatásáról, ami egyrészt a közvetlen demokrácia fejlettségére, a kívülállók véleményének meghatározó jelentőségére és a közvélemény általi stigmatizáció lehetőségének kihasználására utal.

A békéltető eljárás komoly visszatartó erőt jelent a konfliktusoktól, ugyanis már a kezdet kezdetén megszakítja az akciót, és egy viszonylag hosszú időtartamra megakadályozza az erőök mozgósítását.¹² A valóságban a békéltető hivatalok nem tartják be a törvényileg lefektetett határidőket, ami nagyon ártalmas lehet a munkavállalók szempontjából, hiszen – mint tudjuk – az idő múlása a munkáltató malmára hajtja a vizet. A szakszervezetek anyagi lehetőségei az akció támogatására korlátozottak, a munkavállalók eltökéltsége a bér és a munka nélküli időszak elhúzódásával nyilvánvalóan csökken, amelyhez a társadalom és nem ritkán a dolgozó családja felől érkező negatív kritikák is hozzájárulhatnak.

A 45 napos időtartam – amely alatt a feleknek mindenképpen tartózkodniuk kell a munkaharctól – valóban hosszúnak tűnik. Az esetek többségében a konfliktus olyan jellegű, hogy azonnali reagálást, válaszlépést igényel, és nem közömbös az sem, hogy ezalatt a munkavállalóknak a feszültséggel és indulatokkal teli munkahelyi légkörben kell dolgozniuk.

A svájci eljárásnak a munkavállalói érdekek szempontjából az egyik legnagyobb hibája, hogy túlságosan elnyújtja időben a vitás kérdések megvitatását, és számos, a szakszervezet számára hátrányos szankciót, elsősorban pénzbüntetést tartalmaz.

A magyar és a svájci szabályokat összehasonlítva látható, hogy az előzetes vitarendezésre vonatkozó svájci előírások szigorúbbak, és szűkebbre szabják a munkavállalók

¹¹ Loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail, article 4, aliéna 3.

¹² Monsieur Gaétan Zurkinden, a közszolgáltatások területén dolgozók érdekeit képviselő szakszervezet fribourgi titkára szóbeli közlése a békéltető eljárásról.

mozgásterét. Figyelemmel a merev eljárási rendelkezésekre, legfőképpen az eljárás hosszú tartamára, a svájci munkavállalók nem egykönnyen léphetnek sztrájkba. A sajátos eljárási szabályok viszont magukban hordozzák annak a veszélyét, hogy a munkavállalók és a szakszervezetek anyagi felkészültsége és eltökéltsége az idő előre haladtával csökken, és a békés megoldás elfogadásához nemcsak az eltérő álláspontok ütköztetése, a kompromisszumra törekvés, hanem az erőforrások elapadása is elvezet.

3. A jogszerű sztrájk kritériumai

A jogszerű sztrájk feltételei hazánkban

A magyar szabályok értelmében a sztrájk a következő feltételek teljesülése esetén tekinthető jogszerűnek:

1. A dolgozókat illeti meg a sztrájkjog.¹³ Ez azt jelenti, hogy a sztrájkjog csak csoportosan gyakorolható, kollektív jogosultság, amely azonban független a munkavállalói csoport szervezettségétől, azaz nem törvényi követelmény az, hogy a szakszervezet kezdeményezze a munkabeszüntetést. Amint azt látni fogjuk a svájci szabályozás ehhez hasonlatos, a joggyakorlat tágan értelmezi a munkavállalók szervezettségének a követelményét, és nem teszi azt függővé szakszervezethez való tartozástól.
2. A sztrájkjog gyakorlása célhoz kötött, vagyis a gazdasági és szociális érdekek biztosítására alkalmazható. Sajátos a közszolgáltatásokat ellátó vállalatoknál foglalkoztatott munkavállalók helyzete, hisz esetükben a gazdasági és szociális körülmények erősen összefüggnek a politikai döntésekkel. Az ILO Szakértői Bizottsága szerint a határ az alapján húzható meg, hogy a vitatott kérdések tekintetében az állam munkáltatói vagy jogalkotói minőségben jelenik meg. A munkavállalói érdekérvényesítés nem értelmezhető túlságosan szűkítően, azaz a sztrájk olyan gazdasági, szociálpolitikai, valamint munkaügyi problémákra is irányulhat, amelyek közvetlenül érintik a munkavállalókat.¹⁴ Ha a jogalkotói fellépés okán szerveződnek kollektív akciók, az már inkább politikai jellegűnek tekinthető, így a svájci szabályokhoz hasonlóan hazánkban is tilalmazott.
3. A kollektív szerződés hatálya alatt a munkavállalóknak tartózkodniuk kell a kollektív akcióktól azokban a kérdésekben, amelyeket a kollektív szerződés rendez. Ez az úgynevezett békekötelem, melynek értelmében kollektív szerződés fennállása alatt csak olyan kérésekben kezdeményezhető sztrájk, amelyeket a kollektív szerződés nem szabályoz. A bírói gyakorlat szerint ugyanakkor nem jogellenes

¹³ A sztrájkjogról szóló 1989. évi VII. törvény 1. § (1) bekezdése.

¹⁴ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 368. számú határozata (www.ilo.org)

az olyan sztrájk, amelyet az ágazati kollektív szerződés hatálya alatt helyi szintű, az ágazatinál kedvezőbb feltételeket tartalmazó szerződés megkötése érdekében folytatnak.¹⁵ A későbbiekben láthatjuk, hogy e tekintetben a svájci szabályok jóval szigorúbbak, hiszen azok ismerik az abszolút munkabéke fogalmát is.

4. A sztrájk nem irányulhat jogellenes célra. Erre figyelemmel jogellenes a sztrájk, ha az Alaptörvénybe ütköző célból folytatják. A sztrájk nem lehet az egyéni érdekek érvényesítésének eszköze, így azokban az esetekben, amikor egyéni jogvitáról van szó, vagyis valamely munkáltatói intézkedés ellen bírósági hatáskörben történhet meg a fellépés, nincs mód sztrájk kezdeményezésére. A fentebb kifejtetteknek megfelelően jogellenes a politikai sztrájk is. Vitatott az a felek közötti együttműködési kötelezettség mibenléte, ahogy Zlinszky János megfogalmazta: a kötelezettség pontos tartalmának definiálása nélkül az parttalannak tekinthető.¹⁶
5. A sztrájk ultima ratio jellegű kollektív akció, azaz a feleknek törekedniük kell a viták békés úton való rendezésére, és a munkabeszüntetést a Sztrájktörvény 2. §-a szerinti egyeztetésnek kell megelőznie. Amennyiben az egyeztetés hét napon belül nem vezetett eredményre vagy az a munkavállalóknak fel nem róható okból elmaradt, a munkavállalók jogszerűen sztrájkba léphetnek. A sztrájk jogellenessé válik abban az esetben, ha a Felek a Sztrájktörvényben foglaltaknak nem tesznek eleget, így egyeztetési kötelezettségüket figyelmen kívül hagyják.

A jogszerű sztrájk feltételei Svájcban

Ahhoz, hogy egy sztrájk jogszerűnek minősüljön Svájcban, alapvetően négy feltételnek kell megfelelnie.

1. Az Alkotmány 28. paragrafusának 3. bekezdése¹⁷ – összhangban a bírósági gyakorlattal – kimondja, hogy a sztrájk és a lock-out csak akkor jogszerű, ha munkaviszonnyal összefüggő kérdésre irányul. E rendelkezés értelmében csak olyan kérdések miatt „lángolhat fel” a munkaharc, amelyek kollektív szerződéssel szabályozhatók. Ez a feltétel egyben azt is jelenti, hogy a politikai sztrájkok nem megengedettek Svájcban. A jogirodalom szerint a közvetlen demokrácia intézményeinek bevett, széleskörű használata is magyarázatot ad arra, hogy a sztrájkjoggal szemben ez a korlátozás igazolható. E követelményből vezethető le az is, hogy a szolidaritási sztrájk is tilos. A szolidaritási sztrájk vizsgálatakor azonban óvatosságnak kell lennünk, hisz sok esetben a különböző elnevezés alatt működő vállalatok nem függetlenek egymástól, gyakran ugyanazon anyagi érdekeltség áll a háttérben. Ezekben az esetekben elfogadhatatlan volna a munkavállalók sztrájkba lépésének korlátozása.¹⁸

¹⁵ BH. 1993/585.

¹⁶ <http://www.jogiforum.hu/hirek/17661>

¹⁷ Constitution de la Confédération. Article 28., aliéna 3.

¹⁸ Jean-Bernard Waeber: *Droit de grève: exercice soumis a conditions*. Plädoyer, 65.

2. A sztrájk nem veszélyeztetheti a munkabékét, törvényi követelmény, hogy mindkét fél köteles tartózkodni a munkaharc valamennyi eszközétől a kollektív szerződés hatálya alatt, ez a kötelezettség csak akkor korlátozott, ha erről a felek kifejezetten megállapodtak.¹⁹ Ha tehát a munkáltató bármilyen módon megsérti a kollektív szerződésben foglaltakat, a munkabéke nem köti többé a munkavállalókat, és követeléseiknek hangot adva, akár sztrájkba is léphetnek.²⁰ Különbséget tehetünk a relatív (a törvényben is szabályozott) és az abszolút munkabéke között (ilyen abszolút kötelezettség kifejezetten csak a kollektív szerződésben vállalható), amely utóbbi értelmében a munkavállalók nem kezdeményezhetnek kollektív akciót azon kérdések tekintetében sem, amelyeket a kollektív szerződés nem tartalmaz. A munkavállalók e szabályok értelmében nem sztrájkolhatnak abból az indíttatásból sem, hogy kivívják a már kollektív szerződésben foglalt tiszteletben tartását. Azokban a helyzetekben, amikor a kollektív szerződés által szabályozott kérdés miatt alakul ki a Felek között a konfliktus, és az eset megoldható a bíróság közbenjárásával is, a sztrájk jogellenes. Ha azonban a munkáltatói szerződészség gyors reakciót igényel (például hirtelen cégáthelyezés vagy gyárbezárás esetén), a sztrájk jogszerű. Bizonyos célok nem érhetők el a sokszor elhúzóódó, nehézkes bírósági eljárás segítségével.²¹
3. A sztrájkhoz a munkavállalók csak legvégső eszközként folyamodhatnak (sztrájk ultima ratio jellege), miután a tárgyalások kudarcot vallottak. A svájci polgári eljárásjogi kódex (Code de procédure civile)²² a kantonok kötelezettségévé teszi békéltető hivatalok felállítását annak érdekében, hogy a felek a konfliktusokat lehetőleg békés, megegyezési úton rendezzék. A békéltetés időtartama alatt a feleknek tartózkodniuk kell a munkaharctól. Noha a törvény 45 napban állapítja meg – a hosszabbítás lehetőségével – a békéltetés tartamát, sok esetben sajnos a hatóságok nem tartják be e törvényi határidőt, ami nem egyszer azzal járt, hogy a munkavállalók „kihátráltak” a konfliktusból.
4. Az utolsó követelmény a jogszerű sztrájkkal szemben, hogy valamelyik munkavállalói szervezet támogatását élvezze. Egyes szerzők úgy vélik, hogy ez a feltétel egyet jelent azzal, hogy kizárólag a szakszervezetek kezdeményezhetik a sztrájkot,²³ ugyanakkor ez az álláspont meghaladottá vált napjainkra. Ez ugyanis azt vonná maga után, hogy a munkavállalók nem kezdeményezhetnek sztrájkot azokban a termelési ágakban, ahol még nincsenek jelen az érdekképviselői szervek. A sztrájk jogszerűségéhez az uralkodó álláspont szerint elegendő, ha a munkavállalók szervezeten lépnek fel a követeléseik érvényesítése során, vagyis legalább kijelölik a munkáltatóval szemben eljáró, a tárgyalások során őket képviselő személyeket.²⁴

¹⁹ Code des obligations, Article 357a.

²⁰ Roland Ruffieux – Bernardo Zanetti – René Meylan [et al.] ; préf.: Ernst Brugger: *La paix du travail, un enjeu*. 1977, Rencontres suisses, Lausanne.

²¹ Jean-Bernard Waeber: *Droit de grève: exercice soumis a conditions*. Plädoyer, 65.

²² Code de procédure civile (du 19 décembre 2008), Partie 1, Dispositions générales, article 3.

²³ Alain Wyler: *Droit du Travail*. Stämpfli Editions SA, Berne 2002, 494.

²⁴ Jean-Bernard Waeber: *Droit de grève: exercice soumis a conditions*. Plädoyer, 65.

Amint láthatjuk a magyar és a svájci szabályok hasonlóak a sztrájkkal szemben támasztott követelmények tekintetében. Mindkét szabályrendszer megköveteli a munkavállalói oldal szervezett fellépését, amely nem jelenti feltétlenül azt, hogy kizárólag szakszervezet lehet a sztrájk szervezője. A magyar rendelkezések értelmében a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeik biztosítására, míg a svájciak a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben választhatják a munkaharc ezen eszközét. Svájcban ismert az abszolút munkabéke intézménye, amely jóval szigorúbb az általunk használt békekötő fogalmánál, és kizárja a sztrájkhoz folyamodást a kollektív szerződés hatály alatt azokban a kérdésekben is, amelyekről a kollektív szerződés egyáltalán nem szól. A svájci rendszerben a magyarral ellentétben tilos a szolidaritási sztrájk.

4. A sztrájk jogkövetkezményei

A sztrájk jogkövetkezményei hazánkban

A magyar szabályok értelmében a jogszerű sztrájkban való részvétel nem járhat hátrányos jogkövetkezménnyel a munkavállalók számára. A sztrájk időtartama alatt a munkavállaló nem jogosult díjazásra, ugyanakkor ez az időtartam munkaviszonyban töltött időnek számít. Amennyiben a munkavállaló jogellenes sztrájkban vesz részt, szankcióként a munkaviszonya is megszüntethető.²⁵ A bírói gyakorlat alapján más megítélés alá esik a szakszervezet és a munkavállalók által szervezett sztrájk. Ha ugyanis a kollektív akciót a szakszervezet szervezi, a munkavállalók alappal bízhattak abban, hogy a szakszervezet az irányadó szabályok szerint járt el.

A sztrájk jogkövetkezményei Svájcban

A svájci szabályok teljesen megegyeznek a magyar szabályozással. A jogszerű sztrájk esetén a munkaviszony és az ebből eredő „főkövetelések”, vagyis a munkavégzési és a bérfizetési kötelezettség mintegy felfüggesztésre kerülnek (*théorie de la suspension*), hatályban maradnak viszont az egyéb kötelezettségek, mint például a dolgozók titoktartási kötelessége. A munkáltató a sztrájkban résztvevő munkavállalókat semmilyen módon nem diszkriminálhatja. A jogszerű sztrájkban való részvétel nem lehet indok a munkaviszony megszüntetésére. A sztrájk időtartama alatt a munkavállalóknak nem jár a munkabér, hisz a munkaszerződés mindkét felet kötő szinallagmatikus szerződés, így a munkabér folyósításának elmaradása pusztán a kötelelem kölcsönösségén alapuló szabály egyik következményének tekinthető.²⁶ Ennek megfelelően más a helyzet akkor, ha például a közszolgáltatások terén működő munkáltatónál biztosítani kell a még elégséges szolgáltatást, az ennek biztosításában résztvevő munkavállalóknak ugyanis időarányosan jár a munkabér.

²⁵ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. Eötvös Kiadó, Budapest, 2012, 540–541.

²⁶ Droit Social 1991, 315.

Ha a sztrájk jogszerű volt, a munkáltató nem követelheti az őt ért károk megtérítését. Jogellenes sztrájk viszont felmondást vonhat maga után, és az okozott károkat meg kell téríteni. A svájci szabályok is a munkavállaló tudati viszonyulásától teszik függővé a kártérítést, vagyis ha a munkavállaló tudott/tudhatott arról, hogy a kollektív akció nem felelhet meg a jogszerűségi kritériumoknak, viselnie kell a jogellenes sztrájk jogkövetkezményeit.

5. A magyar sztájkjog szabályozás vitatott rendelkezései és hiányosságai

A sztrájkjog gyakorlására jogosult alanyi kör jelenlegi meghatározásának problematikája

A Sztrájktörvény első paragrafusát²⁷ igen sok kritika érte amiatt, hogy nem határozza meg kellő pontossággal a sztrájkjog gyakorlására jogosult személyi kört. A rendelkezés címzettjei ugyanis a dolgozók, a dolgozói kör fogalmát azonban a hatályos szabályok nem ismerik, ezért joggal merül fel némi bizonytalanság a személyi hatály tekintetében, nemcsak a használt kifejezés megfelelőségét illetően, de például a közszolgálati tisztviselők státusza kapcsán is. Nem egyértelmű ugyanis, hogy őket a Sztrájktörvény első paragrafusában említett dolgozói kör részének kell-e tekinteni. A korábbi Alkotmányhoz képest – mely csak annyit deklarált, hogy a sztrájkot az azt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni – az új Alaptörvény némi pontosítást tartalmaz, amikor akként rendelkezik: „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, vagy munkabeszüntetést tartsanak.”

Az Alaptörvény új megfogalmazását egyes szakszervezetek azért bírálták, mert szerintük az túl általános, és ez alapján akár minden – azaz a szolgálati, közszolgálati – jogviszonyban dolgozó sztrájkja is jogszerű lehet, azaz a szövegezésből nem derül ki egyértelműen, hogy az a munkabeszüntetéshez való jogot korlátozza, avagy minden munkavállaló alkotmányos jogává teszi.²⁸ Véleményem szerint az Alaptörvény megfogalmazásával szemben nem helyénvaló elvárás az aprólékos definiálás, a részletszabályokat ugyanis indokolt és célszerű alacsonyabb szintű jogszabályokban rendezni. Ezen felül a sztrájkjog természetével alapvetően ellentétes a túlzott mértékű szabályozás, minél több előírást kell betartani, annál inkább meg van kötve a munkavállalók keze a kollektív akciók lehetséges formáinak megválasztása tekintetében.

Az államigazgatási szervek alkalmazottainak sztrájkjoga

A Sztrájktörvény által használt dolgozók kifejezésnél talán aggályosabb a törvény 3. §-ának (2) bekezdésében foglalt rendelkezés, amely az államigazgatási szervek tekintetében

²⁷ A sztrájkjokról szóló 1989. évi VII. törvény 1. § (1) bekezdése: „A dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga.”

²⁸ A Liga Szakszervezet észrevételei és kritikái az új Alaptörvénnyel kapcsolatban.

ben mondja ki, hogy ezeknél a szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezet között létrejött megállapodásban foglaltak alapján gyakorolható a sztrájkjog. Ezen előírás tekintetében nem egyértelmű, hogy pontosan ki tekinthető a címzettnek, például beleérthető-e e körbe az önkormányzatok személyi állománya. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa szerint jelen szabállyal sérül a jogbiztonság követelménye, és a Sztrájk törvény 3. § (2) bekezdése miatt az alkotmányos előírások sérelme is megvalósul, hisz ez utóbbi bekezdés lehetőséget ad arra, hogy a sztrájkra vonatkozó szabályokat az érintettek megállapodásban rendezzék.²⁹ A korábbi Alkotmány viszont a 8. § (2) bekezdésében, az Alaptörvény pedig az I. cikk (3) bekezdésében akként rendelkezik, hogy „Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg.” Erre figyelemmel valóban aggályos a Sztrájk törvény ezen kikötése, és szükséges az előírás revíziója.

A szolidaritási sztrájk problematikája

Megoldatlan a szolidaritási sztrájk szabályozása is, hisz a Sztrájk törvény nem határozza meg a lényegi szabályokat, az 1. § (4) bekezdésében mindössze annyit mond ki, hogy „A szakszervezeteket megilleti a szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga. Szolidaritási sztrájk esetén az előzetes egyeztetés [2. § (1) bekezdése] mellőzhető.” A törvény tehát nem rendelkezik a kezdeményezésre jogosult alanyi körrel, a sztrájk feltételeiről, így az sem zárható ki, hogy ezen előírás alapján bármely szakszervezet egy másik ágazat munkáltatójánál kialakult sztrájkot támogatva indítson kollektív akciót. A szabályozás ezen hiányossága már-már a jogbiztonság követelményét veszélyezteti, mind a munkavállalók, mind pedig a szolidaritási sztrájjal esetlegesen érintett harmadik személyek vonatkozásában.

Sztrájktilalommal érintett foglalkoztatotti kör

Aggályos a hazai szabályozásban a sztrájkból kizárt alkalmazotti réteg helyzete. A sztrájktilalom a Sztrájk törvény 3. § (2) bekezdése értelmében az igazságszolgáltatási szerveket, a Magyar Honvédséget, a rendvédelmi, rendészeti szerveket és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatokat érinti. A szabályozás tehát nem differenciál ezen szervek alkalmazottai tekintetében. A tilalom ráadásul nincs kellőképpen kompenzálva sem. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 8. cikk 2. bekezdése kimondja, hogy „E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá.” Az Európai Szociális Charta 31. cikke szintén korlátozást irányoz elő. Ennek alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a hazánk által is elfogadott nemzetközi dokumentumok sem teszik lehetővé a sztrájkjog teljes körű elvonását, pusztán annak bizonyos korlátozására adnak felhatalmazást. Az Alkotmánybíróság határozataiban vizsgálta mind az igazságszolgáltatási, mind a rendvédelmi szervek vonatkozásában a sztrájkjog tilalmát. Az igazságszolgáltatási szervek tagjai tekintetében az Alkotmánybíróság az alábbi következtetésre jutott: „Az állampolgári jogok védelme, e védelem hatékonysága,

²⁹ Sztrájkjogi projekt, felelős kiadó: Prof. Dr. Szabó Máté, szerkesztette: Dr. Zemplényi Adrienne, 2010. január.

illetve annak a biztosítása szükségessé teszi az igazságszolgáltatás tagjai sztrájkjogának messze-
menő korlátozását – gyakorlatilag annak eltörlését – mivel enélkül mások alapvető jogainak
védelme nem biztosítható.”³⁰ A honvédség és a rendvédelmi szervek vonatkozásában az
Alkotmánybíróság azt mondta ki, hogy „A honvédség és a rendvédelmi szervek feladataikat
a rájuk vonatkozó törvényekben meghatározott személyi állományukkal látják el. A törvényekben
meghatározottak szerint a személyi állomány tagjai az e szerveknél alkalmazott közalkalmazottak
és köztisztviselők is. A honvédség és a rendvédelmi szervek alkotmányos feladatainak hatékony
ellátását csak a teljes személyi állomány munkája tudja biztosítani. Valamennyi alkalmazott a
munkakörébe tartozó feladatkör ellátásával szolgálja az egész szervezetet, és ez független attól,
hogy az alkalmazott milyen foglalkoztatási jogviszony keretében végzi a tevékenységét. A hivatásos
szolgálatot teljesítők munkáját közvetlenül segítő köztisztviselők és közalkalmazottak sztrájkja
esetén az általuk ellátott feladatok elmaradása, vagy azok teljesítésében való késlekedés jelentősen
hátráltathatja a szervezetet feladatának teljesítésében, ezzel akadályozhatja az állami feladatok
ellátását, az élet- és vagyonmentést, vagyis mások alapvető jogainak érvényesítését.

Mindezeket figyelembe véve az Alkotmánybíróság azt állapította meg, hogy a honvédség és a
rendvédelmi szervek személyi állományába tartozó köztisztviselőkre és közalkalmazottakra vonat-
kozóan az Sztv. 3. § (2) bekezdésében megállapított sztrájktilalomnak alkotmányos indoka van.”

Véleményem szerint ez a szabályozás túlságosan általános, és nem veszi figyelem-
be a foglalkoztatottak által betöltött munkakör sajátosságait, s nincs összhangban a
nemzetközi előírásokkal sem, amelyek alapvetően a sztrájkjog korlátozására adnak lehe-
tőséget. Ha mégis elfogadjuk a teljes sztrájktilalmat ezen ágazatok esetében szükséges
volna megfelelő többletjogosultságokat biztosítani az érintett személyeknek, amely a
sztrájkjog mint alapjog gyakorlásából való kizárást kellőképpen kompenzálja.

A még elégséges szolgáltatás kérdésköre

A sztrájkjog gyakorlásának egyik legérzékenyebb terepe a közszolgáltatások területe,
ahol a munkaügyi konfliktus „elszenvedői” az adott szolgáltatást igénybe vevő harmadik
személyek is lehetnek. Nem véletlen, hogy az eddigi törvénymódosítások a legtöbb tár-
sadalmi vitát kiváltó rendelkezés, vagyis a még elégséges szolgáltatás kérdéskörének
rendezésére irányultak. 2012-ben lépett hatályba a Sztrájk törvény módosítása, amely új
alapokra helyezte a még elégséges szolgáltatás szabályait. A módosítás előírja, hogy a
felek közötti konszenzus hiányában is döntés szülessen a biztosítandó szolgálta-
tások mibenlétéről. A Sztrájk törvény 4. § (2) bekezdésében felsorolt, továbbá a lako-
sságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltató munkavállalóinak sztrájkjogát
a törvényalkotó a még elégséges szolgáltatásról való megállapodás kötelező megkötésére
vonatkozó (3) bekezdés beiktatásával tovább korlátozta. Azáltal, hogy a feleknek kötelező
megállapodniuk a még elégséges szolgáltatásról, a sztrájkjog érvényesülése tekintetében
gyakorlatilag egy újabb korlátozó feltétel nyert törvényi elismerést. A korábbi szabályok-

³⁰ 673/B/1990. AB határozat.

hoz képest immár a sztrájkba lépés feltétele a megállapodás megléte.³¹ A megállapodás értelemszerűen egy olyan eleme a szabályozásnak, amely a sztrájk ütőképességét csökkenti, hisz kiszámíthatóvá teszi az akciót, és korlátok közé szorítja az akcióval okozott kár mértékét, amely a munkáltatói oldalon jelentkezik. Nyilvánvaló, hogy a feleket megállapodásra ösztönző szabályok hiányában a jogbiztonság és az állam közszolgáltatások biztosítására vonatkozó kötelezettsége kerülne veszélybe, azonban a sztrájkjogot például jelentős mértékben korlátozza az a törvényi szabályozás, amelyet a személyszállítási szolgáltatásokról szóló törvényjavaslat irányoz elő. A törvényjavaslat 39. §-a százalékos mértékben határozza meg a sztrájk esetén megállapodás hiányában biztosítandó szolgáltatások mértékét. Megállapodás híján a közforgalmú közlekedésben a még elégséges szolgáltatás mértéke a munkabeszüntetésben érintett időszakra vetítve vonalanként a helyi és elővárosi személyszállítási közszolgáltatások esetén a megrendelt személyszállítási szolgáltatás mennyiségének 66 százaléka, az országos és a regionális személyszállítási közszolgáltatások esetén a megrendelt személyszállítási szolgáltatás mennyiségének ötven százaléka.

A sztrájkot megelőző egyeztetési eljárás hiányosságai

A jelenlegi szabályozás hiányosságának tekinthető a korábban már említett egyeztetési eljárás szabályainak a tisztázatlansága is. Nem egyértelmű, hogy a Feleknek az eljárás során milyen jogaik és kötelezettségeik vannak. Véleményem szerint a magyar rendszerben a jogbiztonság követelményének megfelelően le kellene fektetni bizonyos minimumszabályokat, ugyanakkor ügyelni kell arra, hogy a hangsúly ne tolódjon el a túlszabályozás irányába, ami a svájci példát alapul véve megakaszthatja a kollektív akciók lendületét és ritmusát.

6. A svájci sztrájkszabályozás vitatott rendelkezései és hiányosságai

A szakszervezetek helyzetére, a szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályok hiányosságai

A sztrájkjoggal kapcsolatos kihívásokat részletező szerkezeti egységben mindenképpen szükséges szót ejteni a szakszervezetek státuszára vonatkozó svájci szabályok hiányosságáról. A sztrájkok mint a kollektív akciók sikerének egyik záloga a munkavállalók fellépésének hatékonysága, a munkavállalói csoport szervezettsége. Svájcban a munkabéke eszméjének térhódítása és hosszan tartó egyeduralma miatt gyerekcipőben jár a munkavállalók kollektív fellépésének gyakorlata, és a jogszabályi környezet sem kedvez a munkavállalói érdekérvényesítésnek. A szakszervezeti szervezkedési szabadságot a sztrájkjoghoz hasonlóan az Alkotmány biztosítja, elismerve azt, hogy minden legalább 16. életévét betöltött személy csatlakozhat szakszervezethez, függetlenül attól, hogy van-e

³¹ A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény 4. § (3) bekezdése.

svájci tartózkodásra feljogosító engedélye.³² A svájci rendszer ugyanakkor az Alkotmány nagyvonalúsága ellenére nem biztosít elegendő és hatékony védelmet a szakszervezeti tisztségviselők részére. A munkáltatók ugyanis – bírósági ítéletek alapján is³³ – igen széles mozgástérrel rendelkeznek a munkavállalók csoportos, gazdasági okokra alapított elbocsátása kapcsán, nem releváns az adott munkavállaló szakszervezetben meglévő tisztsége sem. Ráadásul jogellenes elbocsátás esetén sem jogosult a szakszervezeti képviselő a munkakörbe való visszahelyezést követelni, a munkáltató maximum hat havi átlagkeresetnek megfelelő kártérítést köteles fizetni (legtöbbször ennél kevesebbet ítélt meg a bíróság). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet – amely egy svájci szakszervezet által átadott panasz³⁴ kapcsán vizsgálódott – is felszólította Svájcot arra, hogy adjon egyértelmű választ a panaszban foglaltakra, és kezdeményezzen szociális párbeszédet a szakszervezetekkel annak érdekében, hogy csökkenjen a szakszervezeti aktivitás miatt eszközölt elbocsátások száma.³⁵ A svájci Kormány 2008. szeptember 26-án tette közzé azt a jelentését,³⁶ amely összefoglalja a hivatalos reflexiókat az ILO 2006. november 15-én átadott ajánlásaira. A jelentés gyakorlatilag azt mondja ki, hogy a svájci rendszer kellő és arányos védelmet nyújt a munkavállalók számára, mely védelem igazságos egyensúlyt teremt a munkavállalói érdekek és a piac rugalmassága között. A Szövetségi Tanács tíz vitatott jogesetet vizsgált meg, tizből kilencnél arra a következtetésre jutott, hogy nem állt fenn hátrányos megkülönböztetés a munkavállaló szakszervezeti aktivitása miatt, míg egy esetben a pénzbeli szankció a munkáltató számára kellően súlyos jogkövetkezmény volt. A panaszt tevő szakszervezet természetesen továbbra is kitart amellett, hogy a munkajogi védelem nem hatékony Svájcban, a pénzbeli szankció pedig nem visszatartó a munkáltatók számára.

Az államigazgatási szervek alkalmazottainak sztrájkjoga

A legtöbb kanton a saját Alkotmányában a svájci Alkotmány sztrájkszabályozását veszi át, deklarálva a legitimitását bizonyos foglalkozási csoportok sztrájkjogára vonatkozó korlátozásnak. Egyes kantonok, így Fribourg³⁷ és Nidwald még ennél is tovább mentek, és a kantoni alkalmazottakról szóló törvényeikben egyenesen tilalmazzák a sztrájkot az állam alkalmazásában álló köztisztviselőknek. Mivel a Szövetségi Alkotmány csak annyit mond ki, hogy bizonyos foglalkoztatási csoportok esetében megtiltható a sztrájk, ezen rendelkezések nem ellentétesek a felsőbb szintű svájci jogszabályokkal. Ugyanakkor, ahogy a magyar szabályozásnál is kiemelttem, nem indokolt az alkalmazottakat a végzett munka, a betöltött munkakör figyelembevételével, pusztán valamely szervhez, foglalkoztatási területhez való tartozásuk miatt megfosztani a sztrájkjogtól. Ez a megoldás semmiképpen sem tekinthető kompatibilisnek az alapjog korlátozásokkal

³² Constitution fédérale de la Confédération Suisse, article 28.

³³ ATF 133 III 512.

³⁴ A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal előtti 2265 számú eset, Szakszervezeti Szövetség (Union Syndicale) panasz a svájci kormány és állam ellen a szakszervezeti jogok veszélyeztetése miatt.

³⁵ <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&msg-id=5664>

³⁶ Observations du Conseil Fédéral suisse sur le suivi donné à la recommandation du Comité du 15 novembre 2006: <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/13164.pdf>

³⁷ Loi du 17 octobre sur le personnel de l'État, article 68.

szemben támasztott arányossági követelménnyel, mint ahogy a nemzetközi előírásokkal sem konform. Svájc ratifikálta az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú Egyezményt, amely ugyan lehetővé teszi az államigazgatási tisztviselők esetében a korlátozást, de csak abban az esetben, ha a szóban forgó tisztviselők hatósági, igazgatási jogkört gyakorolnak, és kifejezetten az államot képviselve, az állam valamely funkcióját (rendvédelmi, igazságszolgáltatási) érvényesítve lépnek fel.³⁸ Az ILO szakszervezeti szabadsággal foglalkozó bizottsága és egy szakértői testület kiemelte, hogy a sztrájktól megfosztott funkcionáriusok esetében ellentételezésképpen biztosítani kell a hatékony érdekvédelmet pártatlan és gyors békéltetés vagy választott bírászkodás útján. Noha az ILO az 1997–98-as évre vonatkozó jelentésében³⁹ megjegyezte Svájc tekintetében a funkcionáriusokra vonatkozó nemzeti szabályok felülvizsgálatának szükségességét, azonban mindeztől a svájci kormány az ígérete ellenére nem változtatta ezen a szabályozási struktúrán.

A békéltetés eljárási szabályaival kapcsolatos kihívások

A korábbiakban leírtaknak megfelelően mindenképpen revizionálni kellene az eljárási szabályokat, elsősorban annak indokolatlanul hosszú időtartamát és az elsősorban a munkavállalói oldal számára túlzó pénzbeli eljárási szankciókat is. A két-három hónapos békéltetés ellentétes a sztrájk jog spontán természetével és céljával, hisz hatékonysága leginkább a munkáltatói oldalon jelentkező kár mértékével és kiszámíthatatlan voltával áll egyenes arányban. A részletes jogi szabályozás miatt könnyű a kollektív akciókat jogellenesnek titulálni, ez pedig gyakran eltántorítja a munkavállalókat érdekeik ily módon történő érvényesítésétől.

7. Összegzés

Jelen tanulmány keretében a magyar és a svájci sztrájk szabályozás legfőbb pilléreit kívántam bemutatni, hangsúlyozva a megoldásra váró kihívásokat, problémákat is. A magyar és a svájci sztrájk szabályozás az alapok azonossága ellenére egészen más utat járt be. Míg hazánkban a szocializmus időszaka nyomta rá a bélyegét a sztrájk kultúrára, addig Svájcban a gazdasági prosperitás és a többi államhoz képest kiemelkedő fejlettség volt az, ami csökkentette a sztrájkok gyakoriságát. Hazánkban a rendszerváltáskor született meg a sok kritika tárgyává tett sztrájk törvény, Svájcban pedig egy évtizeddel később iktatták az Alkotmányba a sztrájk jogot. Svájcban a magyar szabályozással ellentétben az Alkotmányon túl nincs szövetségi szintű egyéb jogszabály e tárgykörben, ugyanis a

³⁸ Bernard Gernigon, Alberto Otero et Horacio Guido: Les principes de l'OIT sur le droit de grève, Bureau International du Travail, Gen ve. *Revue internationale du Travail*, vol. 137 (1998), no 4. Cette édition 2000, 17.

³⁹ Bernard Gernigon, Alberto Otero et Horacio Guido: Les principes de l'OIT sur le droit de grève, Bureau International du Travail, Gen ve. *Revue internationale du Travail*, vol. 137 (1998), no 4. Cette édition 2000, 54.

kantonok hatáskörébe tartozik a részletek meghatározása. Ezzel a felhatalmazással kevés kanton élt, amennyiben elfogadtak ilyen jellegű jogszabályokat, az, mint ahogy láthatuk, a sztrájkjog jogosultjainak szűkítésére irányult.

Mindkét ország szabályozási rendszere ismeri a sztrájkot megelőző egyeztetés/békeltetés intézményét. Az eljárási szabályok azonban nem tekinthetők analógnak. Míg hazánkban a szabályok csak egy alap keretet biztosítanak a feleknek, addig a svájci szabályozás meglehetősen részletesen, pontról pontra szabályozza a felek magatartását és rögzíti az alkalmazandó szabályokat. Esetünkben az egyeztetés relatíve rövid határidő alatt megy végbe, addig a svájciaknál akár több hónapot is igénybe vehet az eljárás. A hosszú időtartam pedig a legtöbb esetben felemésztí a munkavállalói oldal eltökélttségét és meglehetősen költséges is. Mindkét ország gyakorlatában lehetőség van arra, hogy a felek a döntőbíráskodás szabályai szerint járjanak el, és alávéssék magukat a döntőbíró kötelező erejű döntésének. A svájci rendszerben sokkal hangsúlyosabb a közvélemény tájékoztatása, például a békekötelem megszegése esetén. Ily módon az adott konfliktusról, a munkavállalók problémájáról szélesebb rétegek értesülhetnek, ami mindenképpen egy pozitív hozadéka a svájci rendszernek. Összességében azonban mindkét ország szabályaiban vannak felülvizsgálatra szoruló rendelkezések, míg a magyarban egyértelműbb eljárási szabályokat kellene megfogalmazni, addig a svájciiban az eljárási kötöttségeket kellene csökkenteni, elsősorban az eljárás időtartamát és a szankciók súlyát.

Ami a sztrájkjal szemben támasztott jogszerűségi kritériumokat illeti, a két ország szabályozása nagyrészt megegyezik. A sztrájk mindkét ország jogában ultima ratio jellegű érdekérvényesítési eszköz, vagyis csak a kötelezően előírt egyeztetés és közvetítés sikertelensége esetén alkalmazható. Hatályos kollektív szerződéssel rendezett kérdés tekintetében egyik állam joga sem engedi meg a kollektív akciót. A svájci jog a magyarénál szigorúbb e tekintetben, hisz ismeri az abszolút munkabéke intézményét is, amely deklarálása esetén a munkavállalók a szerződés hatálya alatt semmilyen kérdés tekintetében, még a kollektív megállapodás által nem szabályozott kérdés vonatkozásában sem kezdeményezhetnek sztrájkot. Míg a magyar szabályok szerint a „dolgozók” gazdasági és szociális érdekeik védelmében szervezkedhetnek, addig a svájci előírások értelmében a sztrájk tárgya munkaviszonnyal összefüggő kérdés lehet. A magyar szabályozás tágabb körben határozza meg a sztrájk célját, Handó Tünde tanulmányában kifejti, hogy éppen ez az „érdekes” definíció az, amely sok esetben a munkáltatók által indított sztrájkjal kapcsolatos bírósági eljárásokban értelmezésre szorul.⁴⁰ Mindkét állam joga kizárja a sztrájkot az egyedi jogvitával kapcsolatban. Mindkét ország joga tilalmazza a politikai sztrájkokat, míg a szolidaritási sztrájkok csak Svájcban tilosak.

Ami a sztrájk jogkövetkezményeit illeti, mindkét állam rendszere a felfüggesztési elméleten alapul, vagyis a sztrájk tartama alatt a munkaviszonyból származó főkötelezettségek, úgy mint a munkavégzési és bérfizetési kötelezettség nem terheli a feleket.

⁴⁰ Handó Tünde tanulmánya. In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex Kiadó, 2010, 200.

Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató nem léphet fel kártérítési igénnyel, viszont jogellenes sztrájk esetén a munkavállalók kártérítési felelőssége megáll. Mindkét állam joga lehetővé teszi azt, hogy jogellenes sztrájkban való részvétel esetén a munkáltató a munkavállalóval szemben hátrányos következményként megszüntesse a munkaviszonyt.

Mind a magyar, mind pedig a svájci szabályozás jelentős kihívások előtt áll, amelyet egyrészt a bírói gyakorlatnak kell kimunkálnia (a még elégséges szolgáltatás kérdésében való döntés megegyezés hiányában), másrészt pedig bizonyos kérdésekben jogalkotói beavatkozás is szükséges lehet (szolidaritási sztrájk pontosabb szabályozása, szakszervezeti aktivitást ellátó munkavállalók hatékonyabb védelme). Vannak olyan területek, ahol azonos tartalmú változtatások szükségesek, például a sztrájktilalom hatálya alá tartozó személyi kör differenciálása, míg egyes területeken kifejezetten ellentétes irányú reform kívánatos (például a sztrájkot megelőző egyeztetés és közvetítés területe, ahol hazánk esetében egyértelmű szabályok deklarálása, míg a svájciaknál a túlszabályozottság csökkentése a cél).

Mindkét ország esetében leszögezhető, hogy a sztrájkjogi kultúrának fejlődnie kell még a jövőben. A statisztikák azt mutatják, hogy a sztrájkok száma az egyéb kollektív akciókhoz képest hazánkban, a sztrájkjogot övező jogbizonytalanság okán is csökkenő tendenciát mutat.⁴¹ A magyar munkavállalók sztrájkhajlandósága azokban az ágazatokban magas, ahol a munkabeszüntetés az azt övező médiafigyelem okán is jelentős nyomást gyakorol a munkáltatóra.⁴² Mindenképpen kihívás a sztrájkok elterjesztése azon ágazatokban, amelyek mindezidáig sztrájk szempontból érintetlenek voltak (például mezőgazdaság), és a sztrájkhoz kapcsolódó médiavisszhang munkavállalói szempontú kiaknázása, amely utóbbiban a szakszervezeteknek kell gyakorlatot szerezniük. Svájcban akár jogalkotási úton is (megfelelő jogszabályi védelem kiépítésével), de csökkenteni kell a szakszervezeti aktivitás miatt eszközölt elbocsátások számát, és minden fórumot meg kellene ragadni ahhoz, hogy az abszolút munkabéke eszméjének áttörése képpen a munkavállalók és a társadalom számára elfogadott és ismert alapjoggá válhasson a sztrájkjog. Végezetül mindkét ország esetében cél, hogy a társadalmi szereplők a sztrájkra ne egy mindennapi együttélést akadályozó, blokkoló tényezőként tekintsenek, hanem a gazdasági és szociális előrelépés eszközként, amely a partnerség eszméjének a megszilárdítását szolgálja, és amely hosszú távon előnyös lehet mind a munkáltatók, mind pedig az adott (köz)szolgáltatást igénybe vevők számára is.

* * *

The article intends to describe Hungarian and Swiss right to strike. Following the short introduction outlines the development path to the constitutional recognition of the right to strike, in the first title/chapter of the study examines legal sources of the right to strike in the case of both states.

⁴¹ Berki Erzsébet: A sztrájkjog hazai gyakorlata. In: Halmos Csaba (szerk.): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex Kiadó, 2010, 146.

⁴² Berki Erzsébet: i.m. 149.

In Hungary legal regulation is of two-tier as apart from the declaration of the right to strike in The Fundamental Law of Hungary, act VII. of 1989. on the right to strike stipulates rules in details. In Switzerland the right to strike has not for long been specified in legislation. In the country of workpeace the right to strike has not been has not been recognised as constitutional fundamental right until year 2000 and has been only implicitly recognised and they have been the jurisprudence and judiciary practice engaging in the issue.