

A sztrájk jogszerűségének megállapításával összefüggő bírósági gyakorlat

I. A sztrájk tárgya

A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban Szt.) 1. § (1) bekezdése szerint a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására - az e törvényben meghatározott feltételek szerint - megilleti a sztrájk joga. A „gazdasági és szociális érdek” fogalma és köre a gyakorlatban problémákat vetett fel. A gyakorlatban a bíróságok meglehetősen tágan határozzák meg a gazdasági és szociális érdek fogalmát.

Felmerült például, hogy a szakszervezeti tagdíjlevonás iránti megállapodás fenntartása érdekében jogszerű-e a sztrájk. A Fővárosi Munkaügyi Bírósága 20.Mpk.50.038/2000/11. számú eljárásban megállapította, hogy a szakszervezeti tagdíj megállapítása és beszedése – az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény rendelkezéseivel összhangban – a szakszervezet belső ügye. E vonatkozásban nem fogadható el az az álláspont, amely szerint a tagdíjlevonás kérdése érdekvitát, mert a tagdíj fizetése a szakszervezeti tagsághoz kapcsolódik, és nem hozható semmiféle összefüggésbe a dolgozók gazdasági és szociális érdekeivel. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban Mt.) 161.§-a és a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény alapján a szakszervezeti tagdíjnak a munkabérből való levonása, illetve a tagdíj levonásának megtagadása olyan munkáltatói intézkedés vagy mulasztás, amellyel szemben a munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, és amely vonatkozásában a munkáltatói intézkedés vagy mulasztás jogszerűségének elbírálása a bíróság hatáskörébe tartozik. A Legfelsőbb Bíróság azonban Mfv.II.10.734/2000/9. számú határozatában ezzel ellentétesen akként foglalt állást, hogy a szakszervezeteknek az a követelése, hogy a munkáltató továbbra is vállalja a tagdíjak levonását, nem volt jogellenes. Ez a követelés ugyanis olyan érdeket érintett, amely miatt a munkavállalókat megillette a sztrájk joga.

Voltak azonban olyan bírósági döntések, amik szűken értelmezték a gazdasági és szociális érdek fogalmát. Nem tartotta jogszerűnek például a Gyulai Munkaügyi Bíróság a sztrájk okát abban az ügyben, amelyben a dolgozók a munkáltató munkamódszere és emberi magatartása, illetve annak el nem fogadása miatt kezdtek sztrájkba. A bíróság álláspontja szerint ez a munkáltatói magatartás nem esik a törvény által szabályozott gazdasági és szociális érdek körébe (2. Mpk. 50.002/1990.). Ugyancsak nem találta jogszerűnek – jogellenes célja miatt – a Békés Megyei Bíróság azt a sztrájkot, amelyet egy gyáregység dolgozói szerveztek, mert a küldöttgyűlés elutasította a gyáregység, illetve az ott dolgozók önállósulási törekvéseit. A bíróság nem találta közvetlenül gazdasági célú érdeknek a kiválási szándékot: a határozatban kifejtette, hogy az önállóvá válás közvetve lehet gazdasági érdek, de szoros értelemben nem esik a törvény által szabályozott gazda-

sági érdek fogalmi körébe (Békés Megyei Bíróság 1. Mpkf. 20.432/1989.). A budapesti iparszövetkezet vidéki telepének kiválására irányuló sztrájkot ugyancsak jogellenesnek ítélte a Pécsi Munkaügyi Bíróság 50.001/1990. számú határozatában.

Időről időre felmerül az a kérdés, hogy amennyiben a sztrájk célja valamely politikai döntéssel is összekapcsolódik, jogellenes-e a sztrájk? A tisztán politikai sztrájk egyértelműen tilos, nem megengedett. A valóságban ugyanakkor sok esetben a sztrájknak vannak politikai vonatkozásai is, de az nem tisztán politikai célú. Ilyen esetben elsősorban abban kell állást foglalni, hogy a sztrájk célja döntően milyen, politikai vagy gazdasági/szociális jellegű.

Ennek legutóbbi példája a villamos energia ipari dolgozók szakszervezetei által szervezett sztrájk volt: a szakszervezetek az 58/2002. GKM rendelet 2006. augusztus 1-jei, 48/2006. (VII. 21.) GKM rendelettel végrehajtott módosítása miatt kezdeményeztek sztrájkot, mert a módosítás a villamos energia-ipari társaságok alkalmazottaira és nyugdíjasaira vonatkozó tarifát – árhatósági jogkörében – 42%-kal emelte meg az általános lakossági tarifa 14%-os emelésével szemben. Ezen túlmenően a gazdasági miniszter 2007. január 24-én kilátásba helyezte a kedvezményes díjszabás megszüntetését. Maguk a kérelmezett szakszervezetek is elismerték, hogy nem a munkáltató és a munkavállaló között alakult ki munkaügyi vita. A munkáltatók az eljárásban arra hivatkoztak, hogy sztrájkot kezdeményezni a munkáltató hatáskörén kívül eső intézkedések megtétele érdekében nem lehet: nem szervezhető sztrájk akkor, ha annak tárgyát valamely jogszabályi rendelkezés módosítása képezi, hiszen a jogszabályalkotás nem a munkáltató jogosítványa. Így a sztrájk sérti a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét, mivel azzal nem a munkáltatóra kívánnak nyomást gyakorolni.

Az ügyben eljáró Fővárosi Munkaügyi Bíróság 8.Mpk.50.708/2008/2. számú végzésében megállapította, hogy az Szt. 1.§ (1) bekezdése nem tartalmaz olyan korlátozást, hogy az ott megjelölt gazdasági, illetve szociális érdeknek kifejezetten munkaviszonyból folyó érdeknek kell lennie, és ráadásul olyannak, amely vonatkozásában kizárólag a sztrájkkal érintett munkáltató rendelkezik intézkedési jogkörrel. Az Szt. 2.§ (2) bekezdése éppen arra az esetre lett megalkotva, amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg. A tipikus az, hogy a sztrájkkal összefüggésben a munkáltató van döntési helyzetben, ez azonban nem jelenti azt, hogy a sztrájk jogszerű kezdeményezésének ez kifejezett feltétele lenne. Szolidaritási sztrájk esetén is fennállhat az a helyzet, hogy egy olyan munkáltató kénytelen elszenvedni a sztrájk hatásait, akinek adott esetben semmiféle intézkedési lehetősége nincs. Az, hogy a munkavállalók megvédjék az alkalmazotti tarifával kapcsolatos szerzett jogukat, munkaviszonnyal összefüggő igény, hiszen erre a munkavállalók és a volt munkavállalók (nyugdíjasok) a munkaviszonyuk alapján váltak jogosulttá. Ennélfogva a meghirdetett sztrájk nem a politikai érdekérvényesítés eszköze volt.

Érdemes ebben a vonatkozásban a nemzetközi gyakorlatot is megvizsgálni. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban ILO) Szakértői Bizottsága arra hívta fel a

figyelmet, hogy a gyakorlatban gyakran lehetetlen különbséget tenni a sztrájk politikai és a gazdasági jellege között, mivel a kormányzat által elfogadott politikának sokszor van közvetlen hatása a munkáltatókra és a munkavállalókra. A Bizottság álláspontja szerint a munkavállalói érdekképviselői szervezeteknek joga van a sztrájkot használni pozícióik megerősítésére olyan problémák megoldására, amelyeket az uralkodó szociális és gazdasági irányvonal keltett, amennyiben annak közvetlen hatása van a munkavállalókra nézve általában és különösen a foglalkoztatás és életszínvonal tekintetében. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága szerint a munkavállalók a sztrájkot nemcsak jobb munkafeltételek vagy kollektív igények kiharcolására használhatják, de gazdasági- és szociálpolitikai kérdések és problémák megoldására is, amennyiben azok közvetlen kihatással vannak rájuk. Amíg tehát a tisztán politikai indíttatású sztrájkok tiltottak, a szakszervezeteknek biztosítani kell a jogot arra, hogy a kormány gazdasági és szociális politikája ellen sztrájkkal tiltakozzanak. A sztrájk jogát ugyanis nem szabad csak olyan munkaügyi vitákra korlátozni, amit a felek a kollektív szerződés megkötésével maguk megoldhatnak, vagyis jogellenes az olyan tilalom, ami azon alapul, hogy csak olyan kérdésben lehet sztrájkolni, amelynek megoldásában a szakszervezet, vagy a munkáltató fél lehet. Önmagában az, hogy a munkáltatónak nincs kihatása a kormány politikájára, vagyis „ártatlanul bűnhődik” a sztrájk során, még nem teszi a sztrájkot jogellenessé, hiszen a megváltozott gazdasági, szociális feltételek új lehetőséget teremtenek a feleknek a megállapodásra, például arra, hogy a jogszabályoktól kedvezően térjenek el. A munkavállalóknak és érdekképviselőiknek biztosítani kell a jogot arra, hogy minél szélesebb körben is kifejezhessék elégedetlenségüket a gazdasági és szociális ügyekkel kapcsolatosan, amennyiben azok kihatnak a tagok érdekeire. A kormány gazdaságpolitikájának szociális és munkaügyi hatásai miatt folytatott sztrájk tehát jogszerű és megengedett.

Ezen túl a Szakértői Bizottság kimondta azt is, hogy még a kollektív szerződés ideje alatt sem lehet a munkavédelmi érdekképviselőket elzárni attól, hogy a kormányzat szociális és gazdasági politikájával szemben sztrájkoljanak (lásd: politikai sztrájk elhatárolása), különösen, ha a tiltakozás nem egyedül a politikával, hanem annak kollektív szerződésre való hatásával is szembeni (például ha a munkabérre vonatkozó rendelkezések érintik a kollektív szerződés munkabérekre vonatkozó előírásait).

II. A sztrájk szervezésének joga, a sztrájk alanya

Az Szt. 1. § (1) bekezdése szerint a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga. Bár a bírói gyakorlatról e vonatkozásban még nem beszélhetünk, ugyanakkor érdekes kérdés lehet, hogy ki minősül „dolgozónak”, azaz kit illet meg a sztrájk joga. Munkavégzés a tárgya ugyanis nemcsak a munkaviszonynak, hanem egyes polgári jogi, illetve egyéb speciális jogviszonyoknak is. Vajon a „dolgozók” kifejezés csak a munkaviszonyban állókat jelenti, vagy esetleg a megbízási, vállalkozási jogviszony keretein belül munkát végzőket is? Mi a helyzet a bedolgozói jogviszonyban, termelőszövetkezeti tagsági viszonyban állókkal, vagy az egyéni vállalkozókkal, a mezőgazdasági őstermelőkkel? A kérdés jelentősége egye-

nes arányban nő azzal a közismert jelenséggel, hogy a munkáltatók egyre több tevékenységet kiszervezésben volt munkavállalóikkal látnak el, vagyis a munkavállaló ugyanazt a munkakört látja el, ugyanolyan feltételekkel, mint korábban, ugyanazon munkahelyi környezetben, csak megbízási, vállalkozási jogviszonyban, illetőleg munkaerő-kölcsönzés keretében. Nem egy esetben e jogviszonyok munkaviszonyt lepleznek. Ez az általános jellegű törvényi megfogalmazás ugyanakkor nem ad választ a feltett kérdésre.

A Pécsi Munkaügyi Bíróság 2.Mpk.50.001/1990. számú határozata szerint a munkaviszonnyal egy tekintet alá esik a közalkalmazotti jogviszony, a közszolgálati jogviszony, a szolgálati jogviszony, a szövetkezeti tag munkaviszony jellegű jogviszony és a bedolgozói jogviszony¹. Ez következik a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 349. § (1) bekezdéséből is, mely a felsorolt jogviszonyokat tekinti munkaviszonynak.

Ugyancsak nem egyértelmű a jogi szabályozás a tekintetben is, hogy hány főtől sztrájkolhatnak a dolgozók. Jogszerű-e a sztrájk, ha csupán két dolgozó él vele? A Fővárosi Munkaügyi Bíróság előtt 24.Mpk.50.021/2000/3. számon folyamatban volt ügyben a munkáltató arra hivatkozott, hogy a sztrájkot csak a szűk munkavállalói réteg kívánja. A bíróság döntésében rámutatott arra, hogy az, hogy a sztrájk jogszerű-e vagy sem, nem a benne résztvevők számától függ. Figyelemmel kell lenni azonban arra is, hogy a sztrájk kollektív érdekvédelmi eszköz. Így mindenképpen jogellenes a sztrájk, ha a munkabeszüntetéssel csak egy munkavállaló él. A Fővárosi Bíróság 55.Mf.20.990/1994/1. számú határozatában megállapította, hogy az egyszemélyes sztrájk jogellenes, és erre alapítottnak a munkáltató jogszerűen szüntetheti meg a közalkalmazott jogviszonyát (Mfv.I.10.998/1995/2.).

A dolgozók mellett, a dolgozók képviselői, a szakszervezetek is jogosultak sztrájk kezdeményezésére. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 24.Mpk.50.335/2004/6. számú határozatában foglalkozott a szakszervezeti legitimitás kérdésével. A munkáltató ugyanis többek között arra alapozottan kérte megállapítani a sztrájk jogellenességét, hogy az azt szervező szakszervezet nemrég alakult, nem legitim, sztrájkot nem szervezhet. A határozatban a bíróság rámutatott arra, hogy a szakszervezet az alapszabály szerint szerveződött, de legitimitásának egyébként sincs jelentősége, mivel az Szt. a sztrájk lehetőségét a dolgozók és nem a szakszervezet számára biztosítja. Érdeemes megjegyezni, hogy amikor a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességével kapcsolatban merült fel a legitimitás kérdése, az eljáró bíróság elutasította a kérelmet arra alapítottnak, hogy a szakszervezetek, mint társadalmi szervezetek felett a törvényességi felügyeletet az ügyészség gyakorolja, így a bíróságnak nincs hatásköre állást foglalni a szakszervezeti legitimitás kérdésében.

A bírói gyakorlatból kitűnően a munkavállalók közössége önállóan általában nem sztrájkol, többségében a szakszervezet szervezi a sztrájkot. Ebben az esetben sem a sztrájkban résztvevő munkavállalók számának, sem a szakszervezeti reprezentativitásnak nincs jogi relevanciája.

¹ Radnay József: A sztrájkok és a sztrájk-törvény a bírósági gyakorlatban, *Gazdaság és Jog*, 95/2, 3.

Szolidaritási sztrájkot ugyanakkor csak szakszervezet kezdeményezhet. A szigorúbb szabályozás oka a törvény indokolása szerint az, hogy szolidaritása sztrájk esetén a munkáltatónak nincs lehetősége a sztrájkkövetelés orvoslására, őt tulajdonképpen „vétlenül bünteti” a munkavállalók közössége.

III. A sztrájk céljának meghatározása, a sztrájkfelhívás jelentősége

Általános problémaként jelentkezik a gyakorlatban, hogy a sztrájkfelhívások túlzottan általánosak, nem világosak, márpedig ez az, amiből a munkavállaló megtudhatja, hogy miért hirdettek sztrájkot és eldöntheti, hogy ahhoz kíván-e csatlakozni.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 5.Mpk.50.161/2004/4. számú határozatában megállapította, hogy a sztrájk célját illetően nem annak van jelentősége, hogy egy bírósági eljárásban milyen célokat jelölnek meg a felek, hanem annak, hogy a konkrét sztrájkfelhívásban milyen célt hirdetett meg a sztrájk szervezője. Ez a felhívás az, amelynek alapján a munkavállalók eldönthetik, hogy a megjelölt cél érdekében akarnak-e sztrájkolni és kizárólag ez a felhívás lehet az, amelyet a bíróság a sztrájk jogszerűségét/jogellenességét illetően értékelhet.

A bíróság a perbeli esetben megállapította, hogy mivel a sztrájkfelhívásban nem szerepelt világosan, egyértelműen és határozottan, hogy mi a sztrájk célja, azaz a szakszervezeteknek milyen konkrét követelése van a munkáltatóval szemben, a sztrájk céljának meghatározatlansága miatt a bíróság nem hozhatott érdemi döntést a sztrájk jogellenességéről, illetve jogszerűségéről.

IV. A sztrájk jogellenessége

A Legfelsőbb Bíróság BH1991. 255. számú eseti döntésében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni, mely taxatív felsorolja, hogy milyen esetben jogellenes a sztrájk. Ezek az esetek a következők:

- a) célja nem gazdasági vagy szociális érdek biztosítása;
- b) az egyeztetésre előírt eljárási szabályokat nem tartják be, vagy az egyeztetés során a felek között megállapodás született, és ennek ellenére folytatnak sztrájkot;
- c) Alkotmányba ütközik a sztrájk célja;
- d) egyedi munkáltatói intézkedéssel szemben alkalmazzák, amelynek megváltoztatására irányuló döntés a bíróság hatáskörébe tartozik;
- e) kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt sztrájkolnak.

A BH 1991. 255. számú eseti döntés szerint a sztrájk jogellenessége a törvény egyéb rendelkezései alapján nem bírálható el. A Legfelsőbb Bíróság fenti határozata értelmé-

ben minden más jogszabályi rendelkezés megsértése esetén, nem jogellenes a sztrájk. Nem vonja tehát maga után a sztrájk jogellenességét pl. az együttműködési kötelezettség megsértése, a még elégséges szolgáltatás biztosításának hiánya.

Ugyanakkor a határozatban a bíróság azt is megállapította, hogy nem kizárt, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál a még elégséges szolgáltatás teljesítésének elmaradása egyéb munkáltatónál az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná. Ez már a sztrájk jogellenességéhez vezethet.

Gyakorlati problémaként merült fel, hogy miként lehet állást foglalni a sztrájk jogszerűségében, ha egyes sztrájkkövetelések jogellenesek, mert például azokat a kollektív szerződés szabályozza, vagy egyedi munkáltatói intézkedést céloznak, más követelések azonban jogszerűek, azaz azokat a munkavállalók a sztrájk során érvényesíthetik. A bírói gyakorlat ezzel kapcsolatosan az, hogy amennyiben akár egy követelés is olyan, ami miatt jogszerűen sztrájkolhatnak a munkavállalók, az egész sztrájk jogszerű, annak ellenére, hogy voltak olyan követelések is, amik miatt a munkavállalók nem sztrájkolhattak volna.

V. Az egyeztetéshez kötöttség, illetőleg annak hiánya

Az Szt. 2. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy sztrájk kezdeményezhető, ha

a) a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás [Mt. 66/A. § (2)-(5) bek.] hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy

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

A bírói gyakorlatban ugyancsak felmerült az a kérdés, hogy amennyiben valamely kérdés nem szerepelt a felek közötti egyeztető tárgyalásokon, lehet-e annak érdekében sztrájkolni. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 20.Mpk.50.038/2000/11. számú határozatában rámutatott arra, hogy a sztrájktörvény helyes értelmezése szerint sztrájkot csak olyan kérdések miatt és azok elérése érdekében lehet indítani, illetve fenntartani, amelyekben az előzetes egyeztető eljárás nem vezetett eredményre. A kérelmezettek felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Legfelsőbb Bíróság azonban Mfv.II.10.734/2000/9. számú határozatában akként foglalt állást, hogy nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a sztrájk ideje alatti egyeztetés során a felek a megegyezés érdekében az álláspontjukat változtathatják, valamilyen korábbi követelésükről (ajánlatukról) lemondhatnak vagy mérsékelhetik, és ezzel egyidejűleg más igényt is megfogalmazhatnak, mert ez számukra megfelelő ellentételezést jelenthet. Az ilyen követelés folytán nem lehet a sztrájk jogszerűtlenségét megállapítani csak azért, mert az adott kérdésben a sztrájkot megelőzően egyeztetés nem volt (EBH2001.475.).

Fontos azonban felhívni a figyelmet arra, hogy ez az értelmezés az egyeztetési szabályok kiüresedését vonja maga után. A felek közötti egyeztetés célja ugyanis éppen az,

hogyan sztrájkra, mint a végső nyomásgyakorlás eszközére, csak akkor kerüljön sor, amikor a felek a követelés tekintetében megegyezni nem tudnak.

VI. Az egyeztetés során született megállapodás

Az Mt. 198. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a felek egyeztetése során létrejött megállapodás, kollektív szerződéses megállapodásnak minősül. Ez vonatkozik a sztrájkkal kapcsolatos egyeztető eljárás során született megállapodásra is. Ez azonban további jogi problémákat okozhat. Egyrészt az Mt. kimerítően szabályozza a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezeteket (Mt. 33.§), másrészt a bírói gyakorlat szerint a meglévő kollektív szerződés módosítására csak azok a szakszervezetek jogosultak, amelyek az adott kollektív szerződést kötötték. A szakszervezetnek ezt a jogát nem érinti az, hogy időközi üzemi tanácsválasztás eredményeként már nem minősül reprezentatív szakszervezetnek. Az utóbb reprezentatívává vált szakszervezet nem jogosult a nem általa kötött kollektív szerződés módosítására, csupán felmondhatja azt (EBH 2002/684.).

Ezért elvileg csak valamennyi, kollektív szerződés kötésére, illetve módosítására jogosult szakszervezet együttesen lenne jogosult sztrájkolni is, mert különben az egyeztető eljárás során nincs módjuk érvényesen megállapodni a munkáltatóval. A Legfelsőbb Bíróság szerint bármelyik fél kihagyása végrehajthatatlanná teszi az egyezséget. Ebből következően a megállapodást alá nem író szakszervezet további sztrájkja nem jogellenes – állapította meg a Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.365/1999/4. számú döntésével.

VII. A kollektív szerződés megváltoztatása iránti sztrájk

Az Szt. 3. § (1) bekezdés d) pontja jogellenesnek minősíti a sztrájkot akkor, ha az a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt történik. E jogszabályhely értelmezése számos kérdést vetett fel a gyakorlatban.

A Legfelsőbb Bíróság mindenekelőtt rámutatott arra, hogy a sztrájk jogellenességének e rendelkezés alapján történő megállapításához két feltétel együttes fennállása szükséges:

- a) a munkáltatónál a sztrájk időpontjában kollektív szerződés legyen hatályban és,
- b) a sztrájkkal elérni kívánt követelés tekintetében a kollektív szerződés megállapodást foglaljon magába (M.törv.I.10.361/1989.).

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy ha a munkáltatóra tágabb hatályú kollektív szerződés hatályos, a felek akkor is jogosultak a szűkebb hatályú kollektív szerződés megkötése érdekében tárgyalásokat folytatni, és a szakszervezetek sztrájkot kezdeményez-

hetnek e célból². A szűkebb hatályú kollektív szerződés ugyanis a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

Tilos „előre,” a jövőre vonatkozóan sztrájkolni a kollektív szerződés ideje alatt. Abban az esetben tehát, ha a kollektív szerződés érvényben van, arra az időre vonatkozó követelések tekintetében sem jogszerű a sztrájk, amelyet a kollektív szerződés már nem érint. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.408/1999. számú határozatában egyértelműen kimondta: sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt jogellenes, tekintet nélkül arra, hogy a sztrájk a kollektív szerződéses megállapodás hatályát követő időre szóló megállapodás megkötését célozza.

A Fővárosi Bíróság 49.Mpkfv.20.855/2003/2. számú határozatában ugyanakkor rámutatott arra, hogy önmagában a kollektív szerződés hatálya alatti sztrájk-kezdemenyezés nem eredményezi annak jogellenességét, mert a törvény csak magát a sztrájkot tiltja. A perbeli esetben a sztrájk meghirdetése ugyan december 26-án, a kollektív szerződés hatálya alatt történt, azonban a kollektív szerződés lejártát követő időpontra, így az nem ütközött az Szt. 3. § (1) bekezdés d) pontjába.

Felmerül az a kérdés is, hogy mi minősül kollektív szerződésnek, vagy ilyen erejű megállapodásnak. A munkáltató és a szakszervezetek ugyanis gyakran más elnevezéssel kötnek megállapodásokat. Tipikusnak tekinthetők pl. az egy évre szóló bérmegállapodások, vagy a hosszabb időre kötött együttműködési megállapodások. A Fővárosi Bíróság 49.Mpkfv.28.309/2004/3. számú határozatában akként foglalt állást, hogy jogellenes a sztrájk abban az esetben is, ha az a kollektív szerződéssel egy tekintet alá eső megállapodás megváltoztatása érdekében, annak hatálya alatt kerül meghirdetésre. A hivatkozott eljárásban arról volt szó, hogy a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek 2003-2006. évekre szóló együttműködési megállapodást kötöttek a munkavállalók foglalkoztatásáról és bérézéséről, valamint külön megállapodásokkal rendezték a munkáltatói és munkavállalói érdekek összehangolását és a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések végrehajtásának eljárási szabályait. A felek a megállapodásokban rögzítették azt, hogy a megállapodásokat kollektív erejűnek tekintik. A bíróság kimondta, hogy bár ezen megállapodások formailag ugyan nem kerültek be a kollektív szerződésbe, annak kimondásával azonban, hogy kollektív erejűek, a kollektív szerződéses megállapodásokkal egy tekintet alá esnek. Egy másik esetben arról kellett döntenie, hogy a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek által évenként kötött bérmegállapodások kollektív szerződéses megállapodások-e, s így hatályuk alatt tilos-e a sztrájk. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.418/1999/4. számú határozatában megállapította, hogy a munkáltatónak a reprezentatív szakszervezetekkel az 1998. évi személyi alapbérekről kötött megállapodása, még ha azt a felek a kollektív szerződéstől külön is kezelték, a tartalmát tekintve kollektív szerződéses megállapodás az Mt. 30.§ a) pontja alapján.

² Kiss Ferenc: A sztrájkjog és gyakorlata, *Cég és Jog*, 2003/9, 26.

VIII. A még elégséges szolgáltatás

A legtöbb ország sztrájkjoga tartalmazza az ún. arányosság követelményét. Ennek lényege az, hogy a sztrájknak arányban állónak kell lennie az általa elérni kívánt céllal. A sztrájk tehát jogellenesnek minősül, ha célja aránytalan a bekövetkezett vagy a fenyegető kár nagyságával. A magyar jogból hiányzik ez a kifejezett szabály. Mindazonáltal a még elégséges szolgáltatás előírása és az élet, az egészség, a testi épség vagy a környezet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetésének tilalma éppen az arányosság biztosítását szolgálja.

Az Szt. 4. § (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy 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 mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik. A Legfelsőbb Bíróság BH1991. 255. számú eseti döntésében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához. E jogi álláspont hosszú ideje és következetesen érvényesül a bírósági gyakorlatban.

A Legfelsőbb Bíróság azt is megállapította, hogy a kollektív szerződés sem írhatja elő a törvénnyel ellentétesen, hogy sztrájk csak a még elégséges szolgáltatás mértékében való megállapodás esetén tartható. A kollektív szerződés rendelkezése ugyanis – az Mt. 13.§ (3) bekezdésében foglalt kivétellel – jogszabállyal ellentétes nem lehet (Mfv. II.10.751/2007/3.).

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 20.Mpk.50.010/1995/3. számú határozatában az állandó bírói gyakorlatnak megfelelően arra az álláspontra helyezkedett, hogy az elégséges szolgáltatás teljesítésének a sztrájk során történő tényleges elmulasztása, mint az Szt. 4.§ (2) bekezdése szerint jogsértő részcselekmény az egész sztrájkot nem teszi jogellenessé. Más kérdés, hogy a sztrájk kezdeményezőinek vagy az abban résztvevőknek egyéb, például a kártérítési felelősségét felvetheti.

A bírói gyakorlat értelmében a még elégséges szolgáltatás nem biztosítása nem eredményezi automatikusan a sztrájk jogellenességét. Ezzel részben összefüggő, ugyanakkor eltérő másik kérdés, hogy ki jogosult dönteni a még elégséges szolgáltatás mértékében, ha a felek abban nem tudnak megállapodni.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 24.Mpk.50.502/2005/5. számú végzésében bár elutasította a még elégséges szolgáltatás nem megfelelő biztosítására alapított, a sztrájk jogellenességének megállapítását célzó kérelmet, de döntést hozott a még elégséges szolgáltatás tekintetében például akként, hogy megállapította: a még elégséges szolgáltatásnak olyannak kell lennie, amely a teljes üzemidő alatt biztosítja azoknak a szolgáltatás

igénybevételét, akiknek erre feltétlenül szükségük van (pl. orvosok, ápolók munkahelyre eljutása, halaszthatatlan gyógykezelést igénybe vevők közlekedése). A határozat indokolása azt is tartalmazta, hogy nem fogadható el az, hogy az üzemidő 40%-ában járatok egyáltalán ne induljanak, mivel az ebben az időszakban felmerülő károkért a sztrájkot szervezők akkor is felelősséggel tartoznak, ha a sztrájk egyébként jogszerű.

A kérelmezettek fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság, mint másodfokú bíróság 55.Mfv.24.434/2005/2. számú határozatában rámutatott arra, hogy a sztrájk jogellenességének megállapítására benyújtott kérelem nyomán nincs lehetősége a bíróságnak arra, hogy a felek helyett az elégséges szolgáltatás kérdéskörében állást foglaljon.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 20.Mpk.50.418/1999/6. számú eljárásában a kérelmező kérelmében nem a meghirdetett sztrájk jogellenességének megállapítását kérte, hanem a Pp. 349. § (2) bekezdés c) pontjára hivatkozással a még elégséges szolgáltatás mértékében való bírósági döntést. Ezzel kapcsolatban a Pp. 349.§ (2) bekezdés c) pontjának olyan kiterjesztő értelmezésére hivatkozott, amely alapján a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozna azoknak a kérdéseknek az eldöntése, amelyet egyébként az Szt. nem utal a bíróság hatáskörébe. A kérelmező szerint a Pp.-nek az 1999. január 1-jén hatályba lépő új rendelkezése éppen az Szt. ezzel kapcsolatos hiányát pótolja. A bíróság álláspontja szerint azonban a Pp. 349.§ (2) bekezdésének rendelkezése csak az első bekezdésben, valamint az anyagi jogi szabályokkal összhangban alkalmazható. A Pp. 349. §-ához fűzött magyarázat szerint az új rendelkezéseket beiktató 1997. évi LXXII. törvény 1999. január 1-jei hatállyal a korábbi szabályozástól eltérően bővítette és egyben pontosította azokat a jogviszonyokat, amelyekből eredő perek munkaügyi pernek minősülnek (1. bekezdés), és nevesítette azokat a jogvitákat, amelyek munkaügyi anyagi jogszabályi rendelkezésből fakadnak és ezért jellegük miatt indokolt munkaügyi perben történő elbírálásuk (2. bekezdés). A Pp., mint eljárásjogi szabály azonban az anyagi jogi szabállyal ellentétesen, illetve azon túlterjeszkedve munkaügyi per kategóriát nem állapított és nem is állapíthatott meg. Az Szt., mint anyagi jogi szabály egyértelműen megfogalmazza az 5. § (1) bekezdésében a bíróság döntési jogkörét a sztrájkokkal kapcsolatban, ennek kiterjesztő értelmezésére eljárási jogszabály alapján nem kerülhet sor. A bíróság a határozatában kifejtette, hogy a Pp. 349. § (2) bekezdésének c) pontja azokra az esetekre vonatkozik, amikor a lefolytatott sztrájk során megvalósított jogellenes magatartásra a fél kártérítési vagy munkabér, illetve egyéb igényt alapít, amelynek előfeltétele lehet a sztrájk jogellenességének megállapítása. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a még elégséges szolgáltatás meghatározásával kapcsolatban a munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre (Mfv.II.10.405/2000/5.).

Az Mt. 199.§ (3) bekezdése szerint a munkaügyi jogvitában bíróság jár el. Az Szt. a sztrájk jogszerűségének, illetőleg jogellenességének tekintetében ruházza fel a bíróságot döntési jogkörrel. Előírja ugyan a törvény, hogy annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja, de a még elégséges szolgáltatás meghatározásának szabályait, elveit, a döntésre jogosult fórumot, az eljárási szabályokat nem hatá-

rozza meg. A még elégséges szolgáltatás meghatározása alapvetően gazdasági szakkérdés, bár nyilván van mód a szabályozás jogszabályban történő rendezésére is, mely esetben az jogkérdéssé transzformálódhat. Az öt napos nemperes eljárás, melynek keretében a bíróság dönt a sztrájk jogszerűségéről vagy jogellenességéről, azonban semmiképpen nem alkalmas egy ilyen kérdés eldöntésére.

Érdemes megvizsgálni a még elégséges szolgáltatás meghatározására vonatkozó nemzetközi gyakorlatot. Az ILO Szakértői Bizottsága szerint a még elégséges szolgáltatás meghatározása úgy történhet, hogy annak egyszerre két feltételnek kell megfelelnie:

- a) valóban és kizárólagosan minimum szolgáltatásnak kell lennie, amely minimálisan szükséges ahhoz, hogy a népesség alapszükségeit kielégítse, de egyben
- b) fenntartsa a nyomás hatását, a sztrájkot ne tegye hatástalanná.

Arra vonatkozóan, hogy a minimális szolgáltatás meghatározása miként történjen, a Szakértői Bizottság a következő elveket rögzítette:

a) Fontos, hogy elsősorban a felek határozhassák meg a még elégséges szolgáltatás mértékét. Ennek során biztosítani kell, hogy a munkavállalói érdekképviseltek részt vehessenek, beleszólhassanak a még elégséges szolgáltatás meghatározásába, méghozzá azonos jogokkal és lehetőségekkel, mint a hatóságok vagy a munkáltatói oldal, tekintettel arra, hogy ez a nyomásgyakorlás egyik leglényegesebb formáját korlátozza.

b) A Bizottság felhívta a figyelmet arra is, hogy kívánatos, hogy a felek a minimum szolgáltatás fogalmát és mértékét lehetőleg ne egy folyamatban lévő munkaügyi vitában határozzák meg, hanem azt jóval megelőzően és attól függetlenül, mert csak így biztosítható a felek objektivitása és bizonyos fokú érdektelensége. A feleknek lehetőséget kell biztosítani arra is, hogy egy független közös bizottság felállításával rendezzék a minimum szolgáltatások kérdését, mely bizottság gyorsan és formalítások nélkül képes állást foglalni és dönteni akár kötelező erejű határozattal az ügyben. A még elégséges szolgáltatás mértékét tehát konkrétan, világosan és előre kell meghatározni, méghozzá jóval a vitát megelőzően.

c) Az, hogy a felek megegyezésének hiányában ki jogosult meghatározni az elégséges szolgáltatás mértékét és formáját országonként változó. Vannak országok, ahol ez a feladat a bíróságokra hárul, máshol döntőbírói bizottságok jogosultak eljárni e kérdésben, megint máshol a minisztérium által működtetett bizottság. Ez utóbbiak vonatkozásában azonban az Egyesülési Szabadság Bizottsága rámutatott annak fontosságára, hogy csak független szerv járhat el és a minisztériumnak vagy más hatóságnak e kérdésben nincs joga dönteni. Minden ezzel ellentétes szabályozás nem felel meg a követelményeknek.

Egyes országokban már kialakult gyakorlat van a még elégséges szolgáltatás meghatározásának módjára vonatkozóan. A brazil bírák például arra a kettős ILO követelményre tekintettel, hogy a még elégséges szolgáltatásnak egyrészt olyannak kell lennie, amely a fogyasztók alapvető igényeit kielégíti, másrészt pedig olyannak, amely nem szünteti

meg a sztrájk nyomásgyakorló jellegét, 30%-ban határozzák meg a még elégséges szolgáltatás mértékét.

A magyar gyakorlatban éppen a fent felsorolt ILO előírások hiányának következményeit láthatjuk megvalósulni. A felek nem határozzák meg előre, egy esetleges vitától függetlenül a még elégséges szolgáltatás nyújtásának formáját és mértékét. Ez ahhoz vezet, hogy minden egyes sztrájk során külön, hangsúlyos kérdésként merül fel a még elégséges szolgáltatás meghatározása, mértéke és ez önálló nyomásgyakorlási, „zsarolási” eszközzé válik a felek kezében. Arról nem is beszélve, hogy maga a törvény sem rendelkezik arról, hogy a felek megegyezésének hiányában ki jogosult dönteni a még elégséges szolgáltatás mértékéről. A hatályos magyar bírói gyakorlat szerint e tekintetben a bíróságok nem jogosultak állást foglalni, a rendelkezésre álló egyéb fórumokhoz, a Munkaügyi és Közvetítői Döntőbírói Szolgálatához vagy egyéb közvetítőhöz, döntőbíróhoz pedig a felek nagyon ritkán fordulnak. Így hiányzik mind a még elégséges szolgáltatás meghatározásának fóruma, mind annak elvei.

IX. Az élet, az egészség, a testi épség vagy a környezet közvetlen és súlyos veszélyeztetése

Az Szt. 3. § (3) bekezdése kimondja, hogy nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná. E jogszabályhely értelmezése tekintetében azonban mind-ezidáig még nem alakult ki olyan egységes és következetes értelmezés, mint az elégséges szolgáltatás esetében.

A BH 1991. 225. számú eseti döntésében a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a törvény alapján nem kérelmezhető és nem állapítható meg a sztrájk jogellenessége azon az alapon, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál a még elégséges szolgáltatás teljesítését elmulasztották. Ugyanakkor nem kizárt, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál a még elégséges szolgáltatás teljesítésének elmaradása egyéb munkáltatónál az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné vagy elemi kár elhárítását gátolná. Ez azonban már a sztrájk jogellenességéhez vezet.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 24.Mpk.50.502/2005/5. számú végzésében kísérletet tett a közvetett és közvetlen veszélyeztetés elhatárolására. A bíróság megállapította, hogy csak a közvetett veszélyeztetés valósul meg akkor, amikor fennáll a lehetősége például olyan jellegű károsodásnak, hogy személyek esnek el a gyógykezelés lehetőségétől, vagy késedelmet szenvednek. Ugyanakkor az elemi kár elhárításának szükségessége sem merül fel és a személyautók környezetkárosító hatása is kiküszöbölhető, ha megfelelő tájékoztatással a sztrájkot hirdető szakszervezetek elérik azt, hogy csak az a helyi lakos keljen útra, akinek halaszthatatlan ügyei intézéséhez erre szüksége van. A Miskolci Munkaügyi Bíróság 1.Mpk.50.156/2004/4. számú határozatában ugyancsak foglalkozott az Szt. 3. §

(3) bekezdésének értelmezésével. Megállapította, hogy bár kétségtelen tény, hogy a kérelmező munkáltató (kórház) tevékenységét az emberek életével, egészségével, testi épségével összefüggésben folytatja, azonban a jogellenesség megállapításához önmagában ez a tény még nem elegendő, hanem a munkabeszüntetésnek élet, egészség, testi épség közvetlen és súlyos veszélyeztetésével kell járnia. A felek az együttműködési kötelezettségükből adódóan megállapodást írtak alá, mely szerint a hétvégi munkaszüneti napi ellátás szintjének fog megfelelni a sztrájk idején a betegellátás. Önmagában ez a tény már garanciát jelent arra, hogy az élet, egészség és testi épség közvetlen és súlyos veszélyeztetését nem jelentheti a sztrájk, mert ennek ellenkezője egyet jelentene annak megállapításával is, hogy a kérelmezőnél a betegek, illetőleg ápoltak élete, egészsége, testi épsége közvetlen és súlyos veszélyeztetésnek lenne kitéve hétvégén, illetve munkaszüneti napon.

X. Sztrájkjoggal való visszaélés

Az. Szt. 1. § (3) bekezdése tilalmazza a sztrájkjoggal való visszaélést. A munkáltatók a kérelemben gyakran hivatkoznak a sztrájkjoggal való visszaélésre. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság előtt 24.Mpk.50.021/2000/3. számon folyamatban volt ügyben a munkáltató kizárólag a sztrájkjoggal való visszaélésre és a szakszervezetek sztrájk során gyakorolt rendeltetésellenes joggyakorlására alapította jogellenesség megállapítására irányuló kérelmét. Hivatkozásképpen előadta, hogy a sztrájkban a munkavállalók több mint fele nem kíván részt venni, azt csak a szűk munkavállalói réteg kívánja. Hivatkozott arra is, hogy a 8,5%-os béremelés, mint munkáltatói javaslat a gazdasági lehetőségeken alapul, ezen túlmutató igények kielégítése irreális. Továbbá a szakszervezetek által bevezetni kívánt korlátozások nemcsak a munkáltatónak, de az egész nemzetgazdaságnak is aránytalanul súlyos károkat okoznak. A bíróság megállapította, hogy a kérelemben foglaltak alapján a joggal való visszaélést megállapítani nem lehetett. A kérelmező nem bizonyította, hogy a kérelmezett szakszervezetek bárkit is kényszerítettek volna a sztrájkban való részvételre, az pedig, hogy a sztrájk jogszerű-e vagy sem, nem a benne résztvevők számától függ.

Amennyiben a sztrájkban részt nem vevőknek sérül a munkához való joga, egyéni jogselelem esetén bírósághoz fordulhatnak. A kérelem második pontjában foglaltak alapján a bíróság álláspontja szerint ugyancsak nem állapítható meg rendeltetésellenes joggyakorlás. A munkáltató nem bizonyította, hogy a tárgyalások melyik fél részéről milyen ajánlatokkal folytak, az álláspontok akár a béremelés kérdésében, akár más kérdésekben, mennyiben közeledtek egymáshoz, holott a Pp. 164.§ (1) bekezdése alapján az arra hivatkozó munkáltatónak kellett volna bizonyítania a rendeltetésellenes joggyakorlás megvalósulását. A bíróság a harmadik hivatkozás kapcsán kifejtette, hogy nyilvánvaló, hogy a sztrájk az abban érintett gazdálkodó szerv számára hátrányokkal jár, éppen ezért a nyomásgyakorlás eszköze. Mindezek alapján a bíróság a kérelmet elutasította.

Gyakori az a felvetés, hogy a szakszervezet azért élt vissza a sztrájkjoggal, mert már a tárgyalások kezdetén is, azonnal sztrájkkal „fenyegetőzött”, és az általános sztrájkot

megelőzően nem hirdetett meg figyelmeztető sztrájkot. Amennyiben a szakszervezet a sztrájkot megelőző kötelező egyeztetési eljárást lefolytatja, a korai sztrájkfenyegetés nem alapoz meg joggal való visszaélést. Ezen túl maga a törvény nem állít fel kötelező sorrendiséget, nem írja elő, hogy az „általános” sztrájkot kötelező megelőznie figyelmeztető sztrájkoknak.

XI. Együttműködési kötelezettség

Az Szt. 1. § (1) bekezdése elvi éllel rögzíti, hogy a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga. A (2) bekezdés előírja, hogy a sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni. A (3) bekezdés akként rendelkezik, hogy a sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak együtt kell működni.

A fenti rendelkezések megsértését állapította meg a Legfelsőbb Bíróság abban az esetben, amikor a munkáltató tényként kezelve a sztrájk jogellenességét a sztrájkot megelőző napon nyilvános vezérigazgatói közleményben arról értesítette a munkavállalókat, hogy a sztrájkot jogszerűen megtartani nem lehet, továbbá felhívta a figyelmet a sztrájkban való részvétel lehetséges következményeire. A bíróság megállapította, hogy e közlemény tartalma alapján alkalmas volt arra, hogy megtévessze a munkavállalókat a sztrájkjog gyakorlását illetően, így nyilvánvalóan nem az együttműködést szolgálta, azzal ellentétes munkáltatói magatartás volt (Mfv.II.10.751/2007/3.). Egy másik ügyben a Legfelsőbb Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkavállalók sztrájkba lépésére vonatkozó egyéni munkavállalói nyilatkozatok átvételének megtagadása a munkavállalókat nem akadályozta a sztrájkjal kapcsolatos joguk gyakorlásában. A sztrájkban való részvétel ettől ugyanis nem függ, az erről való döntését a munkavállaló szóban is közölheti a munkáltatóval (Mfv.II.10.765/0999/4.).

A Fővárosi Bíróság 49.Mpkfv.20.930/1999/4. számú határozatában kifejtette, hogy habár a munkáltató nem kényszerítheti a sztrájkban résztvevő munkavállalóit a sztrájktól való tartózkodásra, a munkáltatónak ugyanakkor kötelezettsége a munkabeszüntetésben részt venni nem szándékozó munkavállalók foglalkoztatásának biztosítása. A munkáltató, amikor a sztrájk idejére a sztrájkban résztvevő munkavállalók leváltását célzó átvezényléseket rendelt el, nemhogy jogellenesen járt el, hanem éppen jogszerűen az Mt. 102. § (3) bekezdés *a)* és *b)* pontjában meghatározottaknak tett eleget. A bíróság rámutatott arra is, hogy a munkáltatónak egyébként is feladata a sztrájkjal összefüggésben keletkező kárának – a sztrájk akadályozása nélküli – csökkentése, amit nem tudna elérni, ha a munkabeszüntetésben részt nem venni szándékozó munkavállalóit nem állítaná munkába annál is inkább, mivel viszonylatukban bérfizetési kötelezettsége is fennáll. Amennyiben a munkáltató ezt a sztrájkban részt-

vevő munkavállaló helyére történő átvezényléssel tudta elérni, ez a terhére jogellenes magatartásnak nem értékelhető.

Egy másik esetben a szakszervezet kifogást terjesztett elő, melyet arra alapított, hogy a kérelmezett jogsértést követett el a sztrájkban részt nem vevő munkavállalóinak átírányításával, ezzel pótolva a kieső munkavállalók munkáját. Az elsőfokon eljáró Fővárosi Munkaügyi Bíróság 7.Mpk.50.023/1999. számú határozatában rámutatott arra, hogy a jogszerű sztrájk kizárólag a munka beszüntetésére jogosítja fel az abban résztvevő munkavállalókat. A törvény nem ad felhatalmazást a sztrájkoló munkavállalónak a munkáltató rendelkezési jogának megakadályozására, a munkavégzés tárgyi eszközeinek birtokbavételére. Következésképpen a sztrájkoló munkavállaló nem akadályozhatja meg, hogy az általa használt munkaeszközzel más munkavállaló a munkáltató utasítására munkát végezzen. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.784/1999/3. számú végzésében kifejtette, hogy az Szt. sztrájk során történő együttműködési kötelezettséget előíró és a sztrájkoló munkavállaló munkabeszüntetésének befejezésre kényszerítését tiltó rendelkezések nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a veszteségeinek csökkentésére a nem sztrájkoló munkavállalókat olyan feladatok ellátására utasítsa, amelyek egyébként a sztrájkban résztvevő munkavállalói munkakörébe tartoznak. Ennek keretében nem kizárt az sem, hogy a munkáltató nem sztrájkoló munkavállalói részére rendkívüli munkavégzést rendeljen el. Ez ugyanis nem tekinthető a sztrájkban résztvevő munkavállalók elleni kényszerintézkedésnek, a feleket terhelő együttműködési kötelezettség megszegésének.

XII. Munkavállalók felvétele a sztrájk megtörésére

A magyar gyakorlat e kérdésben nem kialakult. A Munka Törvénykönyve csak azt szabályozza, hogy tilos a munkavállaló kölcsönzése a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig (Mt. 193/D. § (2) bekezdés b) pont). Emellett az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Kormány rendelet külön szabálysértési tényállásban szabályozza a magán-munkaközvetítés és a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megsértéseként, ha a magán-munkaközvetítő/munkaerő-kölcsönbeadó olyan állásba közvetít, illetve a kölcsönvevő olyan munkahelyén, telephelyén történő munkavégzésre ad kölcsönbe munkavállalót, ahol sztrájk van. Ilyenkor az elkövető a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, hatvanezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható (rendelet 96.§ (1) bek. d) pont, 96/A. § (1) bek. c) pont).

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága szerint új munkavállalók felvétele avégett, hogy a sztrájk hatását semlegesítsék és a sztrájkoló munkavállalókat helyettesítsék, csak akkor jogszerű, ha az a szoros értelemben vett alapvető szolgáltatást nyújtó vállalnál történik, egyébként minden esetben jogszerűtlen, mert az egyesülési szabadság komoly sérelmét valósítja meg. Az alapvető szolgáltatások biztosítása érdekében a katonaság igénybevétele és a sztrájkoló munkavállalók visszarendelése is jogszerű intézkedés lehet, amennyiben ez utóbbi csak a szükséges személyzetre vonatkozik. Amennyiben a sztrájk

jogszerűtlen, ugyancsak lehet új munkavállalókkal jogviszonyt létesíteni a szolgáltatások működtetése és a válsághelyzet elkerülése érdekében. E vonatkozásban külön rámutatott a Bizottság arra, hogy a közlekedési vállalatnál dolgozók sztrájkja ugyan a közösség normális életét megzavarhatja, de ennek ellenére nem tekinthető olyanoknak, mint amely azonnali válsághelyzetet okozhat. Ezért a Bizottság álláspontja szerint ilyen esetben külső munkavállalók toborzása az egyesülési szabadság sérelmét valósítja meg.

XIII. Időelőttiség

Az Szt. nem határozza meg a kérelem benyújtásának határidejét, így elvileg ebből arra lehetne következtetni, hogy a sztrájk jogszerűsége, illetve jogellenességének megállapítása bármikor kérhető. Ez azonban nincs így, a bírói gyakorlat ugyanis a sztrájkfelhívás közzététele és konkrét sztrájk időpont kitűzése előtt a kérelmeket időelőttiség címén következetesen elutasítja.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 7.Mpk.50.359/2006/2. számú végzésében megállapította, hogy a kérelmező sztrájkfelhívást még közzé sem tett, a sztrájk konkrét időpontját nem határozta meg, azt még a kérelmezettel való tárgyalástól tette függővé, így az bizonytalan. Ekként a bíróság a követelés időelőttisége folytán a sztrájk jogellenességének megállapítására irányuló kérelmet elutasította. Rámutatott arra, hogy a bíróságtól általános jogi állásfoglalást, iránymutatást konkrét jogvédelmi érdek nélkül kérni nem lehet. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 10.Mpk.50.173/2001/5. számú végzésében hasonlóképpen döntött és kifejtette, hogy a bíróság az Szt. 5. § (1) bekezdése szerint a sztrájk jogszerűségéről dönthet. Amennyiben annak még a kezdő időpontja sem meghatározott, nincs abban a helyzetben, hogy az Szt. 3. § (1) bekezdésében foglaltak alapján annak jogszerűségét vizsgálja.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 8.Mpk.50.061/2007/9. számú határozatában minden korábbinál tovább ment, amikor kimondta, hogy a sztrájk jogszerűségéről vagy jogellenességéről a sztrájk megkezdése előtt nem dönthet a bíróság. A bíróság a határozatban utalt az Szt. 5. §-ához fűzött részletes indoklásra, mely szerint a sztrájk jogszerűsége vagy jogellenessége megállapításához a kérelem benyújtására a jogszabály nem szab határidőt, „így az a sztrájk ideje alatt és azt követően bármikor megtehető”. A bíróság az indoklásban rámutatott arra is, hogy addig a pillanatig, amíg a sztrájk nem kezdődik el, bizonytalan az, hogy lesz-e egyáltalán sztrájk. Sztrájk hiányában a kérelmezők kérelme valójában nem a sztrájk jogellenességének a megállapítására irányul, hanem egy olyan elvi állásfoglalás kérésére a bíróságtól, amelyre a munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre. A fentiek alapján a bíróság a sztrájk jogellenességének megállapítására irányuló kérelmet időelőttiség címén elutasította. A Fővárosi Bíróság a határozatot 55.Mpkfv.631/2007/2. számú végzésével helybenhagyta. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.688/2007/2. számú határozatában azonban ezzel ellentétesen foglalt állást kimondva, hogy az Szt. nem köti külön határidőhöz az igényérvényesítést: „a törvény indokolásának példálódzó szóhasználatából sem lehet olyan következtetésre jutni, hogy a sztrájk jogszerűségének, jogelle-

nességének megállapítása iránt kérelem benyújtására, illetve annak elbírálására a tényleges munkabeszüntetés előtt nincs lehetőség...Nem kizárt ugyanis az sem, hogy a fél a kilátásba helyezett sztrájkig terjedő időben esetlegesen olyan magatartást tanúsítson, ami az azt követő jogérvényesítést kizárja.”.

XIV. Összegzés

A sztrájktörvény hiányait és ellentmondásait a bírói gyakorlat sem tudta pótolni, kiigazítani. Továbbra is égető és aktuális probléma a még elégséges szolgáltatás meghatározásának módja és fóruma, a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség részletesebb szabályozása, a felek által a sztrájk során kötött megállapodás jogi sorsának rendezése. Az anyagi jogi kérdések mellett az eljárásjogi szabályozás tekintetében is bizonytalanság érvényesül. Mindez társadalmi és szakmai összefogást sürget, mert a tarthatatlan helyzet megoldása már csak ettől várható. A szerző köszönettel tartozik az Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosának és a Hivatal munkatársainak az e tárgyban tett kezdeményezésért.