

A SZTRÁJKJOG ÉS ANNAK ALKALMAZÁSA A MUNKAHELYEKEN



Kiadja a Vasas Szakszervezeti Szövetség

Készítette: Baracscai Sándor szakértő

Lektorálta: Hódi Zoltán alelnök

Dr. Rozgonyi Zsolt ügyvéd

Lezárva: 2007. január 22.

B E V E Z E T Ő

Az 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: *sztrájk törvény*) magyarországi hatályba lépése óta 17 év, a Vasas Szakszervezeti Szövetség sztrájk szabályzatának elfogadása óta pedig 16 év telt el.

Visszatekintve megállapítható, hogy az első tíz évben, a magyar gazdasági és a társadalmi szerkezet átalakulásának időszakában (munkahelyek elvesztése, privatizációs folyamatok) - a munkavállalói érdekek jelentős csorbulásakor sem voltak tömeges sztrájkok.

A szakszervezetek elsősorban tárgyalásokkal kívánták a konfliktusokat megoldani és a tagság sem igényelte a sztrájk eszközeinek bevetését.

Mára a magyar gazdaságban az állami szektor minimálisra zsugorodott és visszatért a klasszikus állapot, amikor a szakszervezeteknek a tőkével, magántulajdonban lévő munkahelyeken kell a bérek és a juttatások növeléséért, a munkahelyek megtartásáért harcolniuk. Ezt mutatja az is, hogy az utóbbi egy-két évben több figyelmeztető sztrájkra került sor, mint az azt megelőző 4-5 évben.

Jól példázta ezt a 2006. februárban a DUNAFERR-nél megtartott figyelmeztető sztrájk, vagy a DAM 2004 Kft-nél 2006. júniusában megtartott 36 órás sztrájk.

A Vasas Elnöksége - 2006. májusában megvizsgálta a Vasas Központi Sztrájk szabályzatát és megbízta a szövetség érdekvédelmi csoportját, hogy tekintse át a 2000. áprilisában kiadott „Sztrájkjog és annak gyakorlati alkalmazása „ című kiadványt.

Szükségesnek mutatkozott **a kiadvány frissítése és néhány új szempont beépítése**, mint pl. a sztrájkban résztvevők személyes adatainak védelme.

A kiadvány újbóli megjelentetésével azt célozzuk, hogy a munkahelyeken ez alapján készüljenek el helyi sztrájk szabályzatok.

Ezt két okból is szükséges megtenni:

*A 2006-2009. években várható gazdasági-politikai fejlemények miatt még inkább szükség lehet arra, hogy sztrájk szervezésével kell kikényszeríteni a munkavállalók helyzetét is javító megoldásokat. Ennek kapcsán – ha nem kellően előkészítetten és nem a jogszabályi előírásoknak megfelelő módon kerül sor a sztrájkra, a munkáltatók ellehetetleníthetik a helyi szakszervezetek működését. A helyi szabályzat elkészítésével ezt meg lehet előzni, másrészt **jelzést lehet adni** a munkáltató felé, hogy konfliktusok esetén – a munkavállalói érdekek figyelmen kívül hagyása, semmibevétele esetén - a sztrájk eszközehez nyúlhat a szakszervezet.*

I.

A sztrájk fogalma, jogszerűsége és típusai

A sztrájk részleges, vagy teljes munkabeszüntetés, amelyet a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeik érvényesítésére felhasználhatnak olyan érdekkonfliktusok esetén, amikor már nem látnak más eredményes megoldást. Ez tehát **kollektív cselekvési jog**, amellyel a **munkavállalók** közössége és a **szakszervezetek egyaránt élhetnek** és ennek gyakorlása során a **munkáltatót együttműködési kötelezettség terheli**.

A sztrájjal kapcsolatos előírásokat és kötelezettségeket az 1989. évi VII. törvény szabályozza (1. sz. melléklet).

Jogszerű a sztrájk, ha a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek a biztosítására irányul (1. §), továbbá amennyiben megfelel a sztrájktörvény 2. §-ában foglaltaknak. Ez utóbbi rendelkezés értelmében sztrájk akkor kezdeményezhető, ha a jogvitának nem minősülő, munkaviszonnyal összefüggő vitában az érintett felek között megindított **egyeztető eljárás** 7 napon belül nem vezet eredményre, vagy az egyeztető eljárás (*a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt*) nem jött létre.

Azokat az eseteket, amikor nincs helye sztrájknak, tehát **a sztrájk jogellenes**, a sztrájktörvény 3. §-a határozza meg.

1. A figyelmeztető sztrájk

Az előzőekben említett egyeztető eljárás (7 nap) ideje alatt **egy alkalommal figyelmeztető sztrájk tartható**. Ennek időtartama azonban a **két órát nem haladhatja meg**. Ez alkalmas arra, hogy a tárgyalások időszaka alatt a munkavállalók nyomatékot adhatnak követeléseiknek, azaz- demonstrálják elszántságukat -, ez adja „figyelmeztető jellegét” a megmozdulásnak. Továbbá ez jelzés a munkáltató felé, hogy a munkavállalók egységesek az adott követelések tekintetében. A kétórás időtartam pedig általában még nem okoz aránytalanul nagy mértékű gazdasági károkat.

2. A szolidaritási sztrájk

Szolidaritási sztrájkot csak a szakszervezet kezdeményezhet, ez a jog a munkavállalók közösségét nem illeti meg.

Szolidaritási sztrájkról van szó abban az esetben, ha az országos (pl. MSZOSZ), vagy Vasas szövetségi szinten kezdeményezett, vagy a szövetségekhez tartozó munkahelyi szakszervezeti testület által meghirdetett sztrájk segítésére, támogatására irányul

A ilyen sztrájk során is együtt kell működnie az érintett munkáltatónak és a szakszervezetnek. Ennek értelmében (a szakszervezetnek) kellő időben kell tájékoztatnia a munkáltatót a sztrájkhoz való csatlakozásról, illetve az abban való részvételről. Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató nem akadályozhatja meg a csatlakozást, a részvételt.

3. Szakszervezeti sztrájk

Az a sztrájk, amelyet a szakszervezet szervez és készít elő.

4. A munkavállalók által kezdeményezett sztrájk

A munkavállalók által kezdeményezett sztrájk olyan esemény, amikor a munkavállalók közössége kezdeményez sztrájkot.

Ilyen esetekben a szakszervezetek, illetve azok testületeinek csatlakozása **akkor helyeselhető**, ha a sztrájk céljában egyetértés van, **továbbá** ha a **sztrájkkezdeményezéshez szükséges jogszabályi és egyéb feltételek fennállnak**.

Ebben az esetben célszerű átvenni a szervezést, és ilyenkor is a helyi sztrájkszabályzatban foglaltak alapján kell eljárni.

Amennyiben nem történik meg a csatlakozás a munkavállalói csoport spontán kezdeményezéséhez, akkor komoly érvek, tények felvonultatásával kell a szakszervezeteknek az elutasítás okát az érintett munkavállalók, illetve a munkáltató tudomására hozni (pl. jogszerűtlenség, irreális, teljesíthetetlen követelés).

5. Általános sztrájk

A teljes munkabeszüntetés, illetve egy adott ágazatra vagy az egész nemzetgazdaságra kiterjedő munkabeszüntetés (amely általában hosszabb 2 óránál, elérheti a több munkanapot is).

A sztrájkban résztvevő munkavállalók jogosultságai, védelme, a sztrájkkal okozott kár viselésének kérdései

A jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókat a sztrájk idejére is megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok (Tv. 6. § (2) bekezdés):

- A jogszerű sztrájk idejét munkaviszonyban töltött időként kell elismerni. ezért mindazon juttatások megilletik a munkavállalót, amelyek a munkaviszonyban töltött idő után járnak (pl. szabadság).
- A társadalombiztosítási szabályok szerinti juttatások (pl. családi pótlék).
- A sztrájk ideje társadalombiztosítási szempontból szolgálati időnek minősül.

A sztrájk miatt kiesett munkaidőre a munkavállalót a díjazás és a munkavégzés idején járó egyéb juttatás nem illeti meg (Tv. 6. § (3) bekezdés).

A munkáltatóval ettől eltérő megállapodás köthető. A megállapodásra sor kerülhet adott sztrájk esetén, vagy eleve a kollektív szerződésben meghatározásra kerülhet a jogszerű sztrájk esetére járó díjazás és egyéb juttatás mértéke.

A munkavállaló védelmével kapcsolatos előírások:

- A jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókkal szemben hátrányos intézkedést tenni tilos, magatartásuk nem minősíthető a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének (Tv. 6. § (1) bekezdés).

- A munkavállalókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő intézkedést tenni vagy eszközöket alkalmazni nem lehet. Ez a kötelezettség nemcsak a munkáltatóra és annak szerveire, hanem az állami szervekre, annak fegyveres és rendészeti szerveire is kiterjed (Tv. 1. § (2) bekezdés).

A sztrájjal okozott kár viselése kérdésében érvényes szabályok:

- Jogszerű sztrájk esetén a sztrájkot kezdeményező szakszervezettől, illetőleg az abban részt vevő munkavállalóktól a sztrájkból keletkezett kár megtérítése nem követelhető.
- Jogellenes sztrájk esetén – amennyiben a szakszervezet a sztrájk kezdeményezője – a polgári jog általános szabályai szerint, vétkességi alapon felel a sztrájk által okozott kárért.
- Ha a sztrájkot nem a szakszervezet, hanem a munkavállalók kezdeményezték, a munkajog általános szabályai szerint felelnek a sztrájk által keletkezett kárért, ugyancsak vétkességi alapon.
- Ha a felek között a sztrájk megegyezéssel zárul, a későbbi viták elkerülése érdekében célszerű írásos megállapodásban kitérni az esetlegesen keletkezett károk viselésére is.

II.A sztrájk előkészítését, szervezését megelőző általános szempontok, követelmények, célkitűzések

1. *A sztrájk olyan eszköz és módszer, amely* jellegéből eredően *tudatosan kárt okoz*. Ebből következően a sztrájk céljául – a jogszerűség érdekében is – csak olyan követeléseket ésszerű és szabad megjelölni, amelyek teljesíthetőek és így a munkáltató elejét vehetné a munkabeszüntetésnek, avagy ennek elmulasztásával ő is felelős a helyzetért és a keletkező kárért.
2. *A sztrájk előkészítésében* döntő a munkavállalók célkitűzésekkel való azonosulásának megszervezése, annak felismertetése, hogy személyes érdekük fűződik a részvételhez, mert csak ettől várhatják a gazdasági és szociális érdekeinek érvényesülését.

Tudatosítani kell sztrájkban való részvételről való döntés fontosságát és hogy döntésének esetleges későbbi megmásítása veszélybe sodorhatja az eredményességet. Az egységes fellépés hiánya csökkenti a többi résztvevő védelmét, a munkatársak közötti bizalom aláásása kihat a későbbi érdekérvényesítő munkára is!

3. Mindenki számára világossá kell tenni azokat a *szabályokat*, amelyek kötelezettségként hárulnak a sztrájkban résztvevőkre, többek között:
 - *Szakszervezeti kezdeményezés, vagy sztrájkhoz való csatlakozás esetén, az akció törvényes lefolytatásáért a szakszervezet tisztségviselői vállalják a felelősséget*, ezért nélkülözhetetlen velük a folyamatos kapcsolattartás. *Információkat csak a helyi sztrájkbizottság tagjaitól és a sztrájkőröktől szabad elfogadni, sőt be kell tartani az ő iránymutatásukat!*

- ***A sztrájk ideje alatt*** a munkahelyen való megjelenést és annak elhagyását – a sztrájk miatt bekövetkező rendkívüli helyzet keretein belül – a munkáltatónál elfogadott módon és a sztrájk idején érvényes munkarendben kell meghatározni.
- ***A sztrájkban részt nem vevőket semminemű módon nem szabad akadályozni saját munkájuk elvégzésében.*** Ugyanakkor ***a sztrájkolóknak nem kötelességük ezeknek a munkavállalóknak a kiszolgálása***, a munkavégzésükhöz esetleg szükséges berendezések kezelése, mivel ennek végrehajtása munkának minősül, így a sztrájk erre is kiterjed.
- ***A lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál*** – a példákat lásd. a sztrájk-törvény 4. § (2) bekezdésében – ***a sztrájk ideje alatt is biztosítani kell a még elégséges szolgáltatás teljesítését.*** Ennek meghatározása a munkáltatóval folytatott egyeztetés részét képezi. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az ilyen területen dolgozók a sztrájkbizottság és a munkáltató közös döntése értelmében nem, vagy korlátozott módon vesznek részt a munkabeszüntetésben.
- ***A sztrájk ideje alatt a sztrájkban résztvevőknek és a munkáltatónak gondoskodniuk kell a személy-, vagyon- és környezetvédelemről. A munkahely rendjének biztosítása a sztrájkolók oldalán a sztrájkőrök feladata,*** ezért velük az együttműködés szükségszerű és az esetleges provokatív lépések elhárítását ők jogszerűen akadályozhatják meg. Tevékenységük során azonban erőszakot nem alkalmazhatnak (önvédelmi helyzet kivételével), de rendbontás esetén kötelességük a rendőrség értesítése, illetve a munkáltató tájékoztatása.
- ***A sztrájkban résztvevőknek fel kell venni a munkát, ha a sztrájk:***
 - az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy
 - elemi kár elhárítását gátolná.
- ***Amennyiben a sztrájk befejezéséről döntés születik*** – és azt a sztrájkban résztvevők tudomására hozzák -, a munkát mindenkinek meg kell kezdenie.

4. A sztrájkban résztvevők jogbiztonsága szempontjából tudatosítani kell a II. fejezetben foglaltak alapján, hogy:

- sem a szakszervezetnek, sem a sztrájkban résztvevőknek nincs kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy a munkáltató felé közöljék a részvételi szándékukat, illetve a tényleges részvételt. A munkáltató a szakszervezettől nem kérhet névsort a sztrájkolókról. Lásd. Adatvédelmi biztós ajánlása (3. sz. melléklet)
- a sztrájk ideje alatt lehetőség van munkásgyűlés, bizalmi csoportgyűlések tartására, erről a sztrájkbizottság dönt,
- a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő vagy megfélemlítő eszköz alkalmazását azonnal jelezni kell a sztrájkbizottságnak,

- társadalombiztosítási szempontból a jogszerű sztrájk ideje szolgálati időnek minősül, ugyanakkor a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a dolgozónak díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem jár, kivéve, ha a munkáltatóval eltérő megállapodás megkötésére kerül sor. Fontos tehát ezekről a kérdésekről a sztrájkot lezáró megállapodásban rendelkezni.

IV. A sztrájk szervezése

A sztrájkkal összefüggő tennivalókról célszerű a szakszervezeteknek helyi szabályozást (Sztrájkszabályzat) készíteni. A helyi szabályozás léte bizonyíthatja a munkáltató számára a szakszervezet akcióképességét, illetve azt, hogy adott esetben élni szándékoznak a sztrájktörvényben biztosított jogokkal a tagság érdekeinek képviseletéhez.

1. A Sztrájkszabályzatra vonatkozóan előírások nincsenek, az adott szervezetnek kell a saját felépítése alapján kialakítania azt. Ezért csak példa jelleggel adjuk meg, hogy mikre célszerű kitérni:

- mely szerv hatáskörébe tartozik a döntés sztrájk ügyben,
- a döntést hozó szerv mikor köteles összeülni, melyek az összehívásának és működésének szabályai,
- a döntést hozó szerv feladatkörének és döntési jogkörének meghatározása

Ide tartozhatnak különösen a következők:

- a kialakult konfliktusos helyzet értékelése,
- sztrájk elhatározása,
- döntés szolidaritási sztrájk meghirdetéséről, illetőleg ilyen sztrájkhoz való csatlakozásról,
- a sztrájkbizottság tagjainak megválasztása,
- az egyeztetésben résztvevők kijelölése, jogkörük meghatározása,
- döntés figyelmeztető sztrájk tartásáról,
- az egyeztetés eredménytelensége esetén döntés a sztrájk kezdeményezéséről,
- döntés a sztrájkról történő szavazás elrendeléséről,
- a sztrájk követelések megfogalmazása,
- döntés a sztrájk beszüntetéséről,
- döntés bírósági eljárás megindításáról a sztrájk jogszerűségének megállapítása iránt,
- döntés a sztrájkkal szembeni jogellenes fellépések miatt szükséges lépésekről,
- döntés a sztrájkkal kapcsolatos tájékoztatás formáiról a munkavállalók, illetőleg a szélesebb nyilvánosság felé.

- A sztrájk elhatározása esetén ki értesíti a munkáltatót és tesz javaslatot az egyeztetésre. Az értesítésben meg kell jelölni a sztrájkköveteléseket és az egyeztetésben részt vevő szakszervezeti képviselőket és esetleges szakértőket.
- Szolidaritási sztrájk esetén az előzetes egyeztetés nem kötelező, kivéve, ha a Sztrájk törvény 4.§ (2) bekezdése alapján szükség van a még elégséges szolgáltatás meghatározására.
- Amennyiben a sztrájk kezdeményezéséről, ahhoz történő csatlakozásról szóló döntés meghozatala előtt a munkavállalók között előzetes felmérést kell tartani a sztrájk támogatottságáról, annak szabályai. (célszerű a munkavállalóktól írásbeli nyilatkozatot beszerezni, amely azt is tartalmazza, hogy tudomásul veszik, hogy a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a dolgozónak díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem jár).
- A sztrájk egyeztetésben résztvevő szakszervezeti képviselők rendszeres tájékoztatási kötelezettsége a döntést hozó szerv felé az egyeztetés állásáról,
- a sztrájkbizottság feladatainak meghatározása,
- hogyan történik a sztrájkörök kijelölése, ki irányítja őket, ki látja el felügyeletük? (sztrájkbizottság)
- a sztrájkörök feladatköre.

2. A sztrájk megkezdése

A korábbiakban már rögzítésre került, hogy a sztrájk akkor kezdhető meg, ha a vitatott kérdésekben az egyeztető eljárás kezdő napjától számított 7 napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető eljárásra a sztrájk kezdeményezőjének fel nem róható okból nem került sor.

Az egyeztető eljárás megindítása tehát bármely szinten kezdeményezett sztrájk esetén kötelező (kivételt képez a szolidaritási sztrájk, amelyre már történt utalás).

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az egyeztető tárgyalás 7 napos ideje alatt megtartható két órás figyelmeztető sztrájk esetében is célszerű alkalmazni, az I. fejezet 2. és 3. pontjaiban meghatározottakat. Mindezt annak érdekében, hogy (három-öt nappal előbbi bejelentésével az eseménynek) elég idő álljon rendelkezésre a munkáltatóval történő megállapodásra, a vagyoni védelmi, munkabiztonsági stb. kérdések tekintetében. (Erősíti a tárgyalási pozíciókat, ha az egyeztető tárgyalás időpontjára szervezik a figyelmeztető sztrájkot.)

3. Az egyeztető tárgyalásra történő felkészülés és az ott követendő magatartás

Az egyeztető eljárásra vonatkozó szabályok tekintetében a sztrájk törvény még ma is az Mt. 66. §-ára hivatkozik. Időközben azonban a régi Mt-t (1967. évi II. tv.) felváltotta az 1992. évi XXII. tv.(új Mt.),

melynek már a 194.§-a tartalmazza a kollektív munkaügyi vita esetén kötelező egyeztető eljárás szabályait. Ezek a szabályok irányadók a sztrájk kezdeményezését kötelezően megelőző egyeztetésre is.

Nagyon fontos kiemelni ezek közül a alábbiakat:

„Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.”

Írásban kell tehát közölni a munkáltatóval, hogy egyeztető tárgyalást kezdeményez a szakszervezet, és ennek a bejelentésnek tartalmaznia kell a sztrájkköveteléseket, valamint célszerű az egyeztetésben részt vevő szakszervezeti képviselőket és esetleges szakértőket is megjelölni.

Az egyeztető eljárás során tanúsítandó magatartás

A tárgyalás megindulásakor célszerű tisztázni, hogy a munkáltató képviselőinek megvannak-e a megfelelő döntési jogosultságai.

Ehhez kapcsolódva a szakszervezeti képviselőknek jelezniük kell, hogy – megkötöttség nélküli – írásos felhatalmazásuk van a megállapodás megkötésére, vagy csak korlátozott felhatalmazással rendelkeznek.

Az előzőekben említett felhatalmazás, illetve kötöttség befolyásolhatja mindkét felet a megállapodás megkötésében. Ennek ellenére fontos annak a kompromisszumos megoldásnak a megkeresése, amely eredményre vezet. Az eredménytelenség elkerülése érdekében adott esetben – megfontolandó ajánlatként – a további tárgyalásos megoldáskeresés érdekében javaslatot lehet tenni a ***munkaügyi közvetítés és döntőbíráskodás*** igénybe vételére. Erre az esetre ésszerű megállapodásban rögzíteni, hogy az egyeztetésre irányadó 7 napos határidő „kitolódik”, vagy meghatározott időpontig felfüggesztésre kerül, vagy sikertelenség esetén a felek úgy tekintik a korábbi határidőt, hogy az jogalappal bír a sztrájk megkezdésének határideje szempontjából.

Ezen kezdeményezések, illetve a sikertelen egyeztető tárgyalások, vagy az elfogadhatatlan ajánlatok függvényében kell a döntést meghozniuk az érintett munkavállalóknak, vagy az általuk ez ügyben felhatalmazott testületeknek, a sztrájk megkezdéséről.

4. A sztrájk befejezésével kapcsolatos tennivalók

Mint már utalás történt rá, a sztrájk szervezésének lépéseinél – a sztrájk befejezéséről – a megkezdéshez hasonló módon, a munkavállalói kollektíva, vagy a felhatalmazott testületek jogosultak az általuk elfogadottak szerint dönteni.

A sztrájk befejezéséről szóló döntést írásba kell foglalni. Ennek során rögzíteni kell:

- ❑ a sztrájk eredményét, illetőleg eredménytelenségét,
- ❑ a sztrájk befejezésének időpontját,
- ❑ ha a munkáltatóval megállapodásra kerül sor, úgy annak tartalmát.

M E L L É K L E T E K

(„Minták”)

A melléletek közreadásával az a célunk, hogy a törvény teljes és pontos szövege rendelkezésre álljon, továbbá, hogy a különböző „minták” kiinduló segítséget nyújtsanak az eltérő és különböző helyzetek ellenére az adott munkahelyen.

1. sz. melléklet:

1989. évi VII. törvény a sztrájkról. 2/1999. Munkaügyi jogegységi határozat szövege

2. sz. melléklet:

2/1999. Munkaügyi jogegységi határozat

3. sz. melléklet:

A sztrájk szervezésével kapcsolatos adatvédelmi biztosi ajánlás

4. sz. melléklet:

A sztrájk munkavállalói támogatottságának megállapítására irányuló felhívás

5. sz. melléklet

Aláíróív (nyilatkozat) a figyelmeztető sztrájkban való részvételtől.

6. sz. melléklet:

Tájékoztatók a felsőbb szakszervezeti szerv, illetve a rendőrség részére a sztrájk megtartásáról.

7. sz. melléklet:

A sztrájk befejezését rögzítő levélminta. (Megállapodás)

1989. évi VII. törvény

a sztrájkról

1. § (1) A dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására - az e törvényben meghatározott feltételek szerint - megilleti a sztrájk joga.

(2) 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.

(3) A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak együtt kell működni. A sztrájkjoggal való visszaélés tilos.

(4) A szakszervezeteket megilleti a szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga. Szolidaritási sztrájk esetén az előzetes egyeztetés [2. § (1) bekezdése] mellőzhető.

EBH2005. 1253. II. Országosan meghirdetett ágazati sztrájk keretébe tartozó rész-sztrájk esetén a sztrájk az egyeztető eljárás szempontjából jogszerű, ha a követelések országos szinten való előterjesztése és egyeztetése megtörtént [1989. évi VII. törvény 1. § (4) bek., 2. §].

EBH2001. 575. A sztrájkot megelőző egyeztetéshez képest a felek az álláspontjukat megváltoztathatják, önmagában emiatt a sztrájk nem jogellenes [1989. évi VII. törvény 1. § és 3. (1) bekezdés].

EBH2001. 475. A szakszervezeti tagdíjak levonása iránti sztrájk jogszerű lehet. A sztrájkot megelőző egyeztetés során a felek álláspontjukat változtathatják, követelésüket mérsékelhetik, egyben más igényt is megfogalmazhatnak (1989. évi VII. tv. 1-3. §).

EBH2000. 361. A munkáltató eljárása nem jogszabálysértő, ha a veszteségeinek csökkentése érdekében a sztrájkban részt nem vett munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkakörébe tartoznak. Erre tekintettel a nem sztrájkoló munkavállalónak rendkívüli munkavégzés elrendelése sem tilos [1989. évi VII. tv. 1. § (2) és (3) bek.].

BH2002. 160. A sztrájkról szóló törvény rendelkezései nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a veszteségeinek csökkentésére a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítsa, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállalói munkakörébe tartoznak. Ennek keretében nem kizárt az sem, hogy a nem sztrájkoló munkavállalói részére rendkívüli munkavégzést rendeljen el. Ez nem tekinthető a sztrájkban részt vevő munkavállalók elleni kényszerintézkedésnek, a feleket terhelő együttműködési kötelezettség megszegésének [1989. évi VII. tv. 1. § (2) és (3) bek., Mt. 126. § (1) és (2) bek.].

BH2000. 223. A törvény szerint a munkavállalók jogosultak a sztrájkot kötelezően megelőző egyeztetés kezdeményezésére. A szakszervezet alapszervezete, illetőleg annak választott tisztségviselőjeként az szb-titkár jogosult - az ügykörében eljárva - a munkavállalók képviselőjére [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) bek. b) pont, (3) bek., Mt. 19. (2) bek., 194. § (2) bek.].

BH1993. 585. I. Sztrájk jogszerűen tartható, ha a szakszervezet a kollektív szerződés megkötése érdekében egyeztető eljárást kezdeményez, az azonban a munkáltató felróható magatartása miatt eredménytelen marad. [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) és (3) bek.].

2. § (1) 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.

(2) Amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben említett egyeztetés ideje alatt is egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg.

EBH2005. 1253. II. Országosan meghirdetett ágazati sztrájk keretébe tartozó rész-sztrájk esetén a sztrájk az egyeztető eljárás szempontjából jogszerű, ha a követelések országos szinten való előterjesztése és egyeztetése megtörtént [1989. évi VII. törvény 1. § (4) bek., 2. §].

EBH2001. 475. A szakszervezeti tagdíjak levonása iránti sztrájk jogszerű lehet. A sztrájkot megelőző egyeztetés során a felek álláspontjukat változtathatják, követelésüket mérsékelhetik, egyben más igényt is megfogalmazhatnak (1989. évi VII. tv. 1-3. §).

EBH1999. 153. A sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésére nemcsak szakszervezet, hanem a munkavállalók is jogosultak. Az egyeztetés megindulásával két órát meg nem haladó sztrájknak van helye (1989. évi VII. tv. 2. §).

BH2000. 223. A törvény szerint a munkavállalók jogosultak a sztrájkot kötelezően megelőző egyeztetés kezdeményezésére. A szakszervezet alapszervezete, illetőleg annak választott tisztségviselőjeként az szb-titkár jogosult - az ügykörében eljárva - a munkavállalók képviseletére [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) bek. b) pont, (3) bek., Mt. 19. (2) bek., 194. § (2) bek.].

BH1993. 585. I. Sztrájk jogszerűen tartható, ha a szakszervezet a kollektív szerződés megkötése érdekében egyeztető eljárást kezdeményez, az azonban a munkáltató felróható magatartása miatt eredménytelen marad. [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) és (3) bek.].

3. § (1) Jogellenes a sztrájk:

a) az 1. § (1) bekezdése és a 2. § (1) bekezdése rendelkezéseinek meg nem tartása esetén,

b) Alkotmányba ütköző cél érdekében,

c) olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik,

d) kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.

(2) Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.

(3) Nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

EBH2001. 475. *A szakszervezeti tagdíjak levonása iránti sztrájk jogszerű lehet. A sztrájkot megelőző egyeztetés során a felek álláspontjukat változtathatják, követelésüket mérsékelhetik, egyben más igényt is megfogalmazhatnak (1989. évi VII. tv. 1-3. §).*

EBH2000. 259. *A sztrájkjog nem korlátlan, hanem az a törvény rendelkezéseire igazodik. Ehhez képest jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt (1989. évi VII. tv. 3. §).*

BH1991. 255. *A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [1989: VII. tv. 3. §, 4. § (2) bek., 5. § (1) bek.].*

BH1989. 458. II. *Ha az adott évben megvalósítandó bérfeljlesztés mértékének meghatározása és a kollektív szerződés ennek megfelelő módosítása még nem történt meg, a dolgozók egy csoportja által elérni kívánt mértékű bérfeljlesztés érdekében tartott sztrájk nem jogellenes [1989. VII. tv. 3. § (1) bek. d) pont, 1967. évi II. törvény 9/C. § (1)-(2) bek., 20/1979. (XII. 1.) MüM r. 4. § (3) bek.].*

4. § (1) A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről.

(2) 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.

BH1991. 255. *A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [1989: VII. tv. 3. §, 4. § (2) bek., 5. § (1) bek.].*

5. § (1) A sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének (3. §) megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. A kérelmet a kérelmező székhelye (lakhelye) szerint illetékes munkaügyi bírósághoz kell benyújtani. Ha a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Munkaügyi Bíróság az illetékes.

(2) A munkaügyi bíróság öt napon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után határoz. A végzés ellen fellebbezésnek van helye.

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

(2) A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót - a (3) bekezdésben írt kivétellel - megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok.

(3) A sztrájk miatt kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.

2/1999. Munkaügyi jogegységi határozat

A sztrájkban részt vevőnek, ideértve a szakszervezeti választott tisztségviselőt is, a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás nem jár.

- (4) A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni.
- (5) **BH2002. 456.** *A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztségbe folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha azonban a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem jár a részére, minthogy a szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás [1989. évi VII. tv. 6. § (3) bek., Mt. 25. § (1) és (3) bek., 2/1999. MJE].*
- BH2002. 112.** *A sztrájk alatt - amennyiben az jogszerű - a munkavállalót munkavégzési kötelezettség általában nem terheli. A sztrájkról szóló törvény munkaviszonyra vonatkozó szabály, ebből következően a sztrájkban részt vevő munkavállaló ezzel összefüggő munkaidő-kiesése a Munka törvénykönyvében meghatározott munkavégzés alóli mentesülésnek minősül. A sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt - munkaidőkeret alkalmazása esetén - a munkaidő számítása ezen pontjától figyelembe kell venni, de díjazás - eltérő kikötés hiányában - nem jár a munkavállalónak [Mt. 13. § (5) bek., 107. § h) pont, 1989. évi VII. tv. 6. § (1) és (3) bek.].*

7. § (1) E törvény a kihirdetése napján lép hatályba.

2/1999. Munkaügyi jogegységi határozat

a sztrájkban részt vevőnek a sztrájk miatt kiesett munkaidőre járó díjazásának kérdéséről

A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága jogegységi tanácsa a Legfelsőbb Bíróság elnöke által kezdeményezett jogegységi eljárásban meghozta a következő jogegységi határozatot:

A sztrájkban részt vevőnek, ideértve a szakszervezeti választott tisztségviselőt is, a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás nem jár.

INDOKOLÁS

I.

Az 1999. januári ún. vasutas-sztrájkjal kapcsolatban ismételten felmerült az a kérdés, hogy a sztrájkot szervező szakszervezet tisztségviselőjét a sztrájk idejére megilleti-e az Mt. 25. §-a alapján munkaidő-kedvezmény és díjazás.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság az általa tárgyalt ügyben, melyben a szakszervezeti tisztségviselő a sztrájk idejére eső munkabérét követelte, a 6.M.249/1999/3. számú ítéletével a keresetnek helyt adott. Döntésének indokolása szerint a munkavállalónak 1999 januárjának teljes munkaidejére munkaidő-kedvezményt állapítottak meg, emiatt szünetelt a munkavégzési kötelezettsége, következésképpen erre az időre a munkaidő-kedvezmény folytán munkabér illeti meg, amit a munkáltatónál folytatott sztrájk nem érintett. A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság az 1.Mf.21.861/1999/4. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította. Rámutatott arra, hogy a sztrájkban aktívan részt vett tisztségviselőt a sztrájkjal érintett munkanapokra nem illeti meg díjazás, minthogy a kiesett munkaidőre díjazás sztrájk esetében nem jár, ugyanis a felperes ha nem szakszervezeti tisztségében munkálkodott volna, hanem a munkaviszonya szerinti munkakörét látta volna el, az esetben sem részesült volna a perbeli időszakban díjazásban.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság az általa tárgyalt másik ügyben - melyben a munkáltató a sztrájk idejére eső munkabért megfizette, majd azt fizetési felszólítással visszakövetelte, mert álláspontja szerint a tisztségviselő szakszervezete által szervezett sztrájk miatt kiesett munkaidőre a szakszervezeti tisztségviselőnek sem jár díjazás - a 6.M.251/1999/3. számú ítéletével a fizetési felszólítást hatályon kívül helyezte, és ezt az előző határozatában foglaltakkal egyezően indokolta. A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság a 4.Mf.22.020/1999/4. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította.

Hasonló ügyben a teljes munkaidő-kedvezményben részesülő szakszervezeti tisztségviselő részére az 1999. január 4-től 8-ig terjedő sztrájk idejére a kollektív szerződésben megállapított átlagkeresetet a mun-

káltató nem fizette meg és ezt követelte a felperes a perben. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 26.M.607/1999/3. számú ítéletével a munkáltató alperest a kereseti összeg megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy a vitával érintett időszakban a munkavállaló, a sztrájkot szervező szakszervezet ügyvivőjeként egyeztetéseken vett részt, illetve a sztrájkbank részt vevőket jogi tanáccsal látta el. A bíróság megítélése szerint a munkavállalót a megjelölt időszakban munkavégzési kötelezettség nem terhelte, ezért, valamint arra tekintettel, mert nincs olyan jogszabály, amelynek értelmében egyes szakszervezeti tevékenységek (például sztrájk szervezése) idejére a tisztségviselőnek nem jár díjazás, marasztalni kellett az alperest. Az ítélet az alperes fellebbezése folytán nem jogerős, az eljárás a Fővárosi Bíróság előtt 55.Mf.26.845/1999. számon folyamatban van.

További hasonló ügyben a Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 9.M.922/1999/4. számú ítéletével a szakszervezeti tisztségviselő díjazás iránti keresetét elutasította, mert a fizetett munkaidő-kedvezményre hivatkozó nem kerülhet kedvezőbb helyzetbe, mintha az eredeti munkakörét látná el. Az ítélet nem jogerős, az eljárás a Fővárosi Bíróság előtt 49.Mf.28.248/1999. szám alatt van folyamatban.

További ilyen ügyben, amelynek tényállása szerint a szakszervezeti tisztségviselő 1999. január 4-től 8-ig C. városban a sztrájkbizottság elnöki teendőit látta el, munkát nem végzett. Hivatkozása szerint azért, mert nem osztották be munkára. A Szombathelyi Munkaügyi Bíróság az M.37/1993/3. számú ítéletével a szakszervezeti tisztségviselő munkabér megfizetése iránti keresetét elutasította. A munkaügyi bíróság szerint a tisztségviselő által képviselt szakszervezet szervezésében tartott sztrájk idején a tisztségviselő munkaviszonya szünetelt, ebből következően nem lehetett őt a munkavégzés alól felmenteni, és emiatt annak idejére munkabért sem igényelhet (a munkaidő-kedvezménye felfüggesztődött). A Vas Megyei Bíróság az Vf.20.455/1999/3. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és az alperest marasztalta. Az ítélet indokolása szerint az Mt. 25. §-a alapján a felperesnek annak ellenére jár díjazás, hogy a sztrájkbizottság elnökeként részt vett a sztrájkban.

Az előrebocsátottak szerint abban az elvi kérdésben, hogy a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a szakszervezeti tisztségviselőnek jár-e munkaidő-kedvezmény miatti térítés, ellentétes bírói döntések születtek. Ezért az egységes ítélkezési gyakorlat biztosítása érdekében a Legfelsőbb Bíróság elnöke jogegységi eljárás lefolytatását indítványozta.

II.

A jogegységi tanács nem nyilvános ülésén a legfőbb ügyész képviselője kifejtette, hogy a sztrájkban részt vevő tisztségviselőt, ugyanúgy, mint a sztrájkban részt vevő más munkavállalót, a sztrájk miatt kieső munkaidőre díjazás nem illeti meg.

III.

Jogellenes sztrájk esetén az abban részt vevő munkát szerződésszegéssel nem teljesít, következésképpen annak idejére munkabért nem igényelhet.

Jogszerű sztrájk esetére a törvény akként rendelkezik, hogy a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a munkavállalót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg [1989. évi VII. törvény 6. § (3) bekezdés].

A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha tehát a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem jár a részére, hiszen szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás. Díjazás iránti igény hiányában az azt egyébként helyettesítő - így különösen a munkaszüneti napi díjazás iránti - követelés is elesik.

Minderre tekintettel a sztrájkban részt vevő munkavállalónak - ideértve a szakszervezeti választott tisztségviselőt is - a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás nem jár.

Budapest, 1999. november 15.

Dr. Horeczky Károly s. k.,
a tanács elnöke

Dr. Ádám Lóránt s. k.,
előadó bíró
Dr. Stefán László s. k.,
bíró

Dr. Fekete Zsuzsanna s. k.,
bíró
Dr. Tallián Blanka s. k.,
bíró

A sztrájk szervezésével kapcsolatos adatvédelmi biztosi ajánlás

I.

Ezévben több érdekképviselői szervezet is adatvédelmi biztosi állásfoglalást kért a sztrájk szervezésével összefüggő adatvédelmi kérdésekről.

Egy szakszervezet kifogásolta, hogy az általuk szervezett figyelmeztető sztrájk kezdete előtt a munkáltató jogi képviselője a munkavállalóktól egy szándéknyilatkozatot kért a részvételre vonatkozóan, indokul a bérszámfejtési feladatokat jelölve meg. A nyilatkozat miatt több munkavállaló – egzisztenciáját féltve – nem vett részt a sztrájkban.

Több munkáltató hangsúlyozta, hogy a vállalat polgári jogi kötelezettségeit – így a hibás vagy késedelmes teljesítést – a sztrájk elvileg nem érintheti, így a megfelelő működést biztosítani kell a sztrájk ideje alatt is. A törvényben előírt, ún. elégséges szolgáltatás biztosításához szintén szükséges arról tudomást szerezni, hogy a sztrájk ideje alatt mely munkavállalók dolgoznak.

Az adatkérések jogalapjaként a munkáltatók az Sztv. 1. § (3) bekezdésében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 3. § (2) bekezdésében is rögzített, az érdekképviselőt ellátó szervezeteket, valamint a munkáltatót egyaránt érintő együttműködési kötelezettséget jelölték meg.

II.

A vizsgálat során megkerestem több országos szakszervezeti tömörülést és a beérkezett válaszok eltérő álláspontot tükröztek. A többségi vélemény szerint nincs arra vonatkozó törvényi rendelkezés, melyből a sztrájkok szervezőinek adatátadási kötelezettsége keletkezne. Ebből következően a munkamegtagadásban résztvevők személyes adatait csak akkor lehet átadni, ha ahhoz az érintett munkavállalók a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1922. évi LXIII. törvény (továbbiakban: Avtv.) előírásainak megfelelő módon hozzájárultak. **Amennyiben a munkavállalók a sztrájkot megelőzően kötelesek lennének nyilatkozni, az sértené a sztrájkhoz való jogukat, tekintettel arra, hogy a meghirdetett napra és időre jelzett sztrájkban való részvételt, illetve a munka felvételét a dolgozó még a sztrájk napján is eldöntheti. Az elégséges szolgáltatások meghatározásakor ugyanakkor nincs szükség konkrét személyek megjelölésére, a szervezők és a munkáltatók között létrejövő megállapodásban csak azt a számszerű adatot kell rögzíteni, hogy egy adott munkacsoportban vagy egységben hány ember munkája szükséges az elégséges szolgáltatás biztosításához.**

III.

A sztrájkjog a gazdasági és szociális érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépés egyik – végső – biztosítója. Az Alkotmánybíróság által kialakított joggyakorlat értelmében az Alkotmány 70/C. § (1) bekezdése mindenki számára nyitva álló anyai jogosultságként, alapvető alkotmányos jogként biztosítja azt a jogot, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt érdekvédelmi szervezetet alakítson, illetőleg ahhoz csatlakozzon. (88/B/1999. AB határozat)

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (továbbiakban: Sztv.) 1. §-a értelmében a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga. A sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senki sem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeosztetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni. A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak együtt kell működni.

Az Sztv. 4. § (2) bekezdése értelmében annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatást ellátó szerveknél -, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatást ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.

IV.

Az Avtv. 3.§ (1) bekezdése értelmében személyes adat akkor kezelhető, ha azt törvény elrendelte, vagy ahhoz érintett személy hozzájárult.

Az Avtv. 2 § 2. pontja szerint különleges személyes adatnak minősül az édekképviselési tagsággal kapcsolatos adat, a sztrájkban történő részvétel önmagában tehát nem tekinthető különleges adatnak. A jogellenes adatkezeléssel okozott sérelem – elsősorban egzisztenciális következményei miatt – adott esetben azonban igen jelentős lehet.

Az Sztv. a sztrájk szervezésével kapcsolatosan adatkezelésre vonatkozó, az Avtv. 3 § (3) bekezdésének megfelelő, kötelező adatkezelést elrendelő szabályozást nem tartalmaz. Az adatkezelések jogalapjául legtöbbször a felek között fennálló együttműködési kötelezettséget jelölték meg. Ez a munkajogban általánosan érvényesülő követelmény önmagában azonban nem szolgáltathat jogalapot személyes adatok kezeléséhez, mert alapjog alkotmányos korlátozásához az szükséges, hogy a korlátozás megfeleljen az arányosság követelményeinek: az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya megfelelő arányban legyenek egymással (20/1990. (X. 4.) AB határozat, illetőleg a 879/B/1992. AB határozat).

A sztrájk szervezésével összefüggésben a személyes adatok átadása csak abban az esetben tekintendő jogszerűnek, ha az érintett ahhoz kifejezetten és önként – vagyis külső, jogkorlátozó ráhatástól mentesen – hozzájárult. Az adattovábbítás jogszerűségét utóbb az adatkezelőnek, vagyis a sztrájkot szervezőnek kell bizonyítania, ezért célszerű a hozzájárulást az érintettektől írásban megkérni.

Az Sztv. 6. § (3) bek. értelmében a sztrájk miatt kiesett munkaidőre – eltérő megállapodás hiányában – a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.

Azt az adatot tehát, hogy ki vesz részt a sztrájkban, a munkáltató bérszámfejtés céljából – a bérszámfejtési határidő figyelembevételével – jogosult kezelni. **Nem igényelheti tehát előzetesen a munkáltató a sztrájkban részt vevő munkavállalók személyes adatait.**

Az elégséges szolgáltatás nyújtása, mint adatkezelési cél vizsgálatakor szükséges figyelembe venni azt a bírósági jogértelmezést, **mely szerint a sztrájk jogellenességét önmagában a felek tárgyalásának az eredménytelensége nem alapozza meg.** A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az Sztv. 3. §-a alapján kell elbírálni. (BH 1991. 255.)

Ez okból az elégséges szolgáltatás teljesítése céljából történő egyeztető eljárás során az szervező és a munkáltató rögzítheti a szükséges számszaki adatokat arra vonatkozóan, hogy az egyes munkaegységekben hány embernek kell dolgoznia. **A munkavállalók név szerinti megnevezése azonban ehhez a célhoz nem szükséges.**

A vállalat vagy üzem polgári jogi kötelezettségeivel kapcsolatban megjegyzem, hogy a sztrájk miatti késedelembe esés nem jelenti az érintett munkáltató feltétlen felelősségét. Amennyiben bizonyítja, hogy a késedelem elhárítása érdekében úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, nem tartozik kártérítéssel.

A fentiek alapján az érintettek személyes adatai védelme érdekében a sztrájk megszervezésével kapcsolatos munkavállalói adatok átadásának tárgyában felhívom mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek figyelmét a fent kifejtett előírások betartására és betartatására.

Budapest, 2006. július 11.

Dr. Péterfalvy Attila

MINTA A SZTRÁJK TÁMOGATOTTSÁGÁNAK ELŐZETES FELMÉRÉSÉHEZ (BÉRKÖVE-
TELÉS ESETÉN)

KEDVES MUNKATÁRSAK!

.....-án tárgyalunk a társaság ügyvezetésével a bérek további emelése érdekében.

A tárgyalások során hajlandók voltunk engedményeket tenni, javasoltuk többek között, hogy a korábbi január 1-től visszamenőlegesen végrehajtandó 12 %-os igénnyel szemben később, április 1-től kerüljön sor 10 %-os bérfejlesztés életbeléptetésére. A tárgyalás során felsorakoztattuk azokat az érveket, amelyek szerint az április 1-jével végrehajtott 10 %-os bérfejlesztés legjobb esetben csak arra elégséges, hogy a tavalyihoz képest ne csökkenjen a jövedelmünk.

Szakszervezeti tagok, nem tag munkatársak! Döntenetek kell!

Döntenetek kell arról, hogy beéritek a munkáltató által ajánlott bérfejlesztéssel

– ami legfeljebb a bérek tavalyi vásárlóerejének megőrzéséhez elég, türelmet tanúsítotok és elfogadjátok a munkáltató ígérését: „Ki kell várni az első félév eredményét és csak ennek tükrében lehet felelősségteljesen tárgyalni a további béremelésről, vagy más kedvező juttatásról.”

- vagy a nevetekben és érdeketekben kért 12 %-os követelést fenntartjátok!

Tudjuk, ez is csak minimális javulást eredményez, de a társaság tervezett árbevétele, nyeresége alapján szerintünk ez olyan mérték, ami reális igény.

Az első negyedév bevételének elmaradása – termékeink összetétele miatt – előre kalkulálható, de a piaci kereslet az év végére ezt kiegyenlíti. Ezt az eddigi évek tapasztalatai és a létrejött nyereségek igazolják.

Ha komolyan, felelősséggel igénylitek tőlünk a további bérért folyó küzdelmet, akkor azt kérjük, hogy a mellékelt aláírási íven nyilvánítsátok ki támogatásotokat!

Ha nem tartjátok indokoltnak a további lépéseket, akkor természetesen ezt a döntést is tudomásul vesszük, de ne nekünk rójátok fel az eredménytelenséget és ne is kérjetek tőlünk „bérharcot” a napi személyes találkozások beszélgetések során.

Kelt:

A Szakszervezeti Bizottság nevében és megbízásából:

T á j é k o z t a t ó k

a) (felsőbb szakszervezeti szerv felé)

A társaságnál működő szakszervezet, illetve a megalakult sztrájkbizottság nevében tájékoztatom a Vasas Szakszervezeti Szövetség ágazati sztrájkbizottságát, hogy szakszervezetünk 200...év.....hó....án az alábbi kérdésekben indított egyeztető eljárást:

(vitás kérdések leírása)

.....
.....,

Az egyeztetés ideje alatt.....-én és óra között figyelmeztető sztrájkot fogunk tartani.

b)(a rendőrség felé)

A társaságnál működő szakszervezet, illetve a megalakult sztrájkbizottság nevében tájékoztatom a.....(város,kerület stb.) rendőrkapitányság vezetését, hogy az alábbi

- 1.
- 2.
- 3.

kérdésekben indított tárgyalásokkal összefüggésben-án és óra között figyelmeztető sztrájk megtartására kerül sor a vállalkozás.....cím alatti telephelyén

....., év
hónap nap

Ph.

.....
a sztrájkbizottság elnöke

.....
SZB titkár

M e g á l l a p o d á s

amely létrejött-án a munkáltató képviselői, illetve a társaság munkavállalói nevében eljáró sztrájkbizottság között az alábbiakban:

1. A felek megállapodnak abban, hogy a bérkövetelésben felmerült vitatott kérdést lezárják és ennek értelmében a társaságnál-i időponttól –..... %-os alapbérfejlesztés valósul meg.
2. A sztrájkbizottság gondoskodik a sztrájk befejezésének kihirdetéséről, intézkedik a munkavállalók felé a munkafelvétel ügyében.
3. A munkáltató vállalja, hogy a két órás figyelmeztető sztrájkban résztvevők felé nem érvényesíti azt a jogát, hogy az erre az időre eső munkabért levonja.

A fentieket, mint közösen elfogadott és kötelező érvényű és erővel bíró megegyezést a felek kölcsönösen betartják, illetve betartatják.

....., hónap nap

.....

.....

a munkáltató képviselői

.....

.....

a sztrájkbizottság, illetve az
egyeztető delegáció munkavállalói képviselői