

PTE Állam- és Jogtudományi Karának
Doktori Iskolája

Kajtár Edit

**MAGYAR SZTRÁJKJOG
A NEMZETKÖZI ÉS AZ EURÓPAI SZABÁLYOZÁS
FÉNYÉBEN**

Phd értekezés tézisei

Témavezető

**Kiss György tanszékvezető egyetemi tanár,
az MTA doktora**

Pécs 2011

I. Az értekezés célja, szerkezete, a kutatás módszerei

1. A sztrájk két optikán át szemlélhető, egyszerre jogi és gazdasági jelenség. A sztrájkhoz való jog, mint alapjog, nemzetközi, regionális, illetve nemzeti jogforrások védelmét élvezi, egyike a munkavállalói érdekek előmozdítását szolgáló kollektív munkajogi eszközöknek. A sztrájk ugyanakkor a gazdasági működésben fennakadást okozó, a munkaügyi kapcsolatokat instabillá tévő, az érintett vállalatok versenyképességét hátrányosan befolyásoló tényező is. A szabályozásnak, mindkét szempontot figyelembe véve, arra kell törekednie, hogy a legmegfelelőbb, az emberi jogokat legteljesebben érvényre juttató, gazdaságilag még elfogadható konstrukciót alakítsa ki.
2. Az értekezés célja a sztrájkjog súlyponti problémáinak kritikus elemzése, és annak vizsgálata, hogy mennyiben megfelelő a magyar szabályozás és gyakorlat. A sztrájkjog szabályozásának négy szintjét vizsgálja, úgymint nemzetközi, európai (értve ez alatt az Európa Tanácsot) európai uniós, illetve nemzeti. A tételes jogi jogforrások ismertetését követően taglaljuk az esetjogot, a nemzetközi és európai alapjogi ítélkező szervek és szakértői bizottságok (az ILO esetén az Egyesülési Szabadság Bizottsága és az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága, az Európa Tanács kapcsán a Független Szakértők Bizottsága és az Emberi Jogok Európai Bírósága) következtetéseit, illetve az Európai Unió (Európai Bíróság) sztrájkfelfogását. Ugyancsak nagy hangsúlyt fektetünk a magyar Legfelsőbb Bíróság határozatokon, elvi határozatokon keresztül megnyilvánuló álláspontjának, illetve az alacsonyabb szintű bíróságok eseti döntéseinek elemzésére. Az Alkotmánybíróság vonatkozó határozatainak vizsgálata szintén elengedhetetlen.
3. Az értekezés ismerteti a hazai, illetve külföldi irodalomban megjelenő szakmai közvélemény, a jogintézmény körül kialakuló szakmai vita főbb irányvonalait, és kialakítja saját álláspontját. A vonatkozó jogirodalom, jogdogmatika vizsgálata kapcsán nem csupán a jogtudományt akadémikus keretek között művelő elméleti szakemberek műveire gondolunk, hanem a gyakorlati szakemberek, így bírák, ügyvédek tapasztalatainak felhasználására is. A német gyakorlatban az irodalom (*das Schrifttum*) és a doktrína (*die Lehre*) előkelő helyet foglal el, akárcsak az olaszoknál (*la dottrina*), illetve a franciáknál (*la doctrine*). Az Európai Bíróság főtanácsnokai szintén gyakran merítenek a jogirodalom megállapításaiból. A jogforrások értelmezésénél kiemelkedő szerepet kaphatnak a „belső

emberek”, vagyis az intézményeknél alkalmazott jogászok elemzései, gondoljunk például az ILO hivatalos publikációira.

4. A hazai szabályozás elemzésénél haszonnal alkalmazható a tér- és időbeli jogösszehasonlítás módszere. A külföldi megoldások új megvilágításba helyezik a sokszor evidenciaként felfogott hazai gyakorlatot, felvetik más jogi megoldások, technikák, koncepciók átvételét. Az ún. jogi transzplantátumok alkalmazásánál azonban nem téveszthetjük szem elől, hogy a sztrájk szabályozása szorosan összefügg az adott ország történelmi, politikai, ideológiai és gazdasági viszonyaival. A jogösszehasonlítás időbeli dimenziója legalább ilyen fontos. A sztrájkjog fejlődéstörténetének, dogmatikai és ideológiai változásának bemutatása segít levonni a múlt tapasztalatait.
5. Az értekezés interdiszciplináris szemléletmódot alkalmaz. Bár a jog megkísérli keretek közé szorítani, a sztrájk nem pusztán jogi kérdés. A sztrájk, mint társadalmi jelenség nem nélkülözheti a szociológiai kutatások eredményeinek, illetve szemléletmódjának felhasználását.
6. Jhering érdekelmélete szerint a jog feladata a felmerülő érdekütközések rendezése a jogszabály céljának fényében. A sztrájkjog szabályozás célja a sztrájkhoz való jog kellő védelme kell, hogy legyen, más alapjogok korlátai között.

II. Alapvetések

1. Bár a munkabéke tekinthető az ideális állapotnak, a munkáltatói és a munkavállalói oldal eltérő érdekei, illetve a köztük lévő erőegyensúlytalanság óhatatlanul súrlódást okoz. A konfliktus az ipari kapcsolatok természetes velejárója. A jól kezelt konfliktus előremutat, a kontrollálatlan azonban rombolja a társadalmi összetartást, gazdaságilag káros, s végső soron magát a jogrendet veszélyezteti.
2. A sztrájk a munkavállalói és a munkáltatói oldal rendelkezésére álló munkaharci rendszer egyik eleme. A munkavállalói fegyvertárban, a sztrájk mellett, a nyomásgyakorlás egyéb eszközeinek széles köre áll rendelkezésre. A munkáltatói oldalon olyan eszközöket találunk, mint a hazánkban nem alkalmazott, de több más országban funkcionáló kizárás, a kollektív létszámleépítés, a rejtett feketelistázás, a blokád. A nyomásgyakorlás munkavállalói eszközei a történelem során egyre bővültek, a munkáltató eszköztára ezzel szemben egyre szűkebb, egyre több korlát vonatkozik rá. Az alkalmazott munkaharci eszközök árulkodnak az adott ország munkaügyi kapcsolatairól.

3. A sztrájk mást jelent, mint társadalmi, s mást, mint jogi jelenség. A sztrájk a történelem korai szakaszában megjelent, azonban évezredek teltek el, míg a sztrájkhoz való jog felmerült. A munkaharc jogi elismerését gazdasági, társadalmi és jogdogmatikai okok tették szükségessé. A sztrájkhoz való jog a kollektív alkufolyamat természetes velejárója. A sztrájkjog fejlődésében három nagy korszakot figyelhetünk meg: a kollektív munkabeszüntetést kezdetben tiltották, és büntetőjogi szankciókkal büntették, majd korlátok között megtűrték, de jogilag nem ismerték el, végül alapjog lett.
4. Alapjogi minősége ellenére, a sztrájk nehezen illeszthető bele a munkajog békés megoldásokat preferáló rendszerébe. A sztrájk, még ha jogszerű is, bizonyos tekintetben mégiscsak az önhatalom alkalmazása, a munkavállalói oldal közvetlen, drasztikus reagálása adott munkaügyi konfliktusra, a munkaharc eszközével. Ágoston Péter 1907-ben a sztrájkot az egyetlen olyan eszköznek nevezte, mellyel a munkás képes magán segíteni a vállalkozó túlkapásaival szemben. Feltehető a kérdés: a XXI. században, amikor a munkajog több alternatív vitarendezési módszert is felkínál, s az üzemi alkotmányjog, ha korlátozottan is, de a munkavállalói oldal közvetett képviselését teszi lehetővé a munkáltató vezetésében, valóban ez-e az egyetlen mód arra, hogy a munkavállaló javítsa a helyzetén. Válaszunk: A sztrájk a munkaharc jogszerű eszköze, jelenleg minden demokratikus jogállam elismeri. (jogként, illetve szabadságként garantálja). Az álláspontokat közelítő békés utak kiterjedtebb alkalmazása komplexebb megoldást nyújthat, de nem válthatja ki a sztrájkjogot.
5. A sztrájkjog több szinten szabályozható, úgymint alkotmány, törvény, helyi szint (tipikusan kollektív szerződés), bírói gyakorlat, s a nemzeti hagyományoktól függően, szerepet kaphat a jogirodalom. A német, olasz gyakorlathoz hasonlóan, hazánkban is kialakult egyfajta, sztrájkjogot kutató műhely, mely tagjai különböző tudományterületekről jönnek, illetve különböző jogágakban mélyedtek el. A sokrétű tapasztalat és tudás felhasználása kiegyensúlyozottabb sztrájkjtörvényhez vezet.
6. A sztrájkhoz való jog megváltozott környezetben érvényesül. A XXI. század globálisnak tekinthető tendenciái: transznacionális vállalatok térnyerése, gazdasági válság, a megszűnő, illetve bizonytalanná váló munkahelyek, a neoliberais gazdaságfilozófia előretörése, felerősödő privatizáció és dereguláció, a *flexicurity* szemlélet. A hangsúly eltolódik a munkavállalói közösségről az egyén felé, aláásva a szolidaritás hagyományos formáit. A kollektív megállapodás szerepe, valamint a szakszervezetek mozgástere a kollektív szerződések alakításában lecsökkent.

III. A sztrájkjog nemzetközi szabályozása

1. A sztrájkjog szabályozása négy jól elkülöníthető szinten történik: nemzetközi, regionális, európai uniós és nemzeti. Ezek eltérő történelmi körülmények között, eltérő célokkal jöttek létre, ennek megfelelően szignifikáns különbségek jelennek meg a normaalkotásban, a normák által nyújtott védelemben, valamint a végrehajtást ellenőrző mechanizmus tekintetében, illetve a gazdasági és szociális jogok közti prioritási sorrend felállításában.
2. Nemzetközi szinten az ENSZ égisze alatt működő intézményeket vizsgáltuk. Az ENSZ több dokumentuma tartalmaz sztrájkjogra vonatkozó szabályozást. Közvetlenül, illetve közvetetten (az egyesülési szabadságon, szervezkedési jogon keresztül) érintik a sztrájkjogot az Alapokmány, Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya. A specializáció elvének megfelelően kimagasló jelentőségűek a munka világára szakosodott ILO normái, többek között a 87. sz., valamint a 151. sz. és a 154. sz. ILO egyezmények.
3. Az ILO sztrájkszabályainak formálásában kiemelkedő szerepet játszik az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága és az Egyesülési Szabadság Bizottság. A szakbizottságok gazdag esetjogából számos elv kristályosodott ki a jogszerű sztrájkszabályozás tekintetében. Az ILO sztrájkkonceptiója egy összetett rendszer része. A sztrájk, az egyesülési szabadság, a szabad kollektív alku és a megfelelően működő alternatív vitafeloldó intézmények egymással összefonódó intézmények, csak együtt vizsgálhatóak.
4. Az ILO és az Európai Szociális Charta esetjogában a sztrájk meghatározó jelentőségű, szükséges és jogszerű, de korlátok között érvényesülő eszköz. A sztrájk nem abszolút jog, azt az ország törvényeivel összhangban lehet gyakorolni. Ennek megfelelően léteznek korlátozások: a sztrájk tárgyára vonatkozóan (pl. politikai sztrájk), az érintett szolgáltatásra tekintettel (közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatások, elégséges szolgáltatás biztosítása), időbeli korlátozás (békekötelem, az előzetes egyeztetés intézménye, illetve ide sorolható a szavazás elrendelése, mint a sztrájk előfeltétele), az alanyi kör tekintetében (pl. köztisztviselők).
5. Az esetek fényében jól látható, hogy az ILO ledesztillálta a nemzetközi munkajogot néhány munkajogi alapjogra. A szervezet elévülhetetlen érdeme, hogy nemzetközileg elfogadott fogalmakat, közös alapokat dolgoz ki a munkavállalói jogok területén.

Standardjai referenciaként szolgálnak más nemzetközi dokumentumok számára. A szervezet tripartit struktúrája biztosítja több nézőpont és szakértelem bevonását, s egyben a nagyobb legitimitást. Az Egyesülési Szabadság Bizottság rendkívül aprólékosan kidolgozott útmutatót ad tagországai kezébe, munkája az ILO sikertörténetei közé tartozik, ajánlásai és intézkedései eredményeként törvénymódosításokra kerül sor, bebörtönzött szakszervezeti tisztségviselők szabadulnak ki, jogellenesen elbocsátott munkavállalók nyerik vissza állásukat. Az ILO egyezményein és ezekhez kapcsolódó esetjogán keresztül, illetve közvetlen szakértői jelenléttel hat hazánkra is (pl. tanácsadó jelenléte 1989-ben a Sztv. keletkezésekor).

6. A különböző gazdasági-politikai háttérrel rendelkező európai, tagországok igényeit és lehetőségeit egyre nehezebb közös nevezőre hozni. Felmerül a kérdés, hogy az ILO elvárás minimumot vagy maximumot képviseljen-e. A rendszer gyenge pontja az ellenőrzés, a politizáltság, illetve az, hogy a legnagyobb államok nem csatlakoztak a 87. sz. és a 98. sz. egyezményekhez. A „meg nem felelés” publikálása, a „megszégyenítés” mint szankció sok esetben nem képes visszatartani a tagállamokat a rossz gyakorlat folytatásától. Problematikus, hogy a nemzetközi standardok az államokat kötelezik, ám keveset tehetnek a nemzetközi cégek elszámoltatása érdekében. A szervezet egyre jobban háttérbe szorul, többen megkérdőjelezzik a nemzetközi munkaügyi standardok szerepét. A XXI. század megváltozott viszonyai, olybá tűnik, lassan szétfeszítik a XX. századra tervezett szabályokat. Kérdés, hogy képes-e az ILO kollektív munkajogi normáit megújítva, hatékonyabb szankciórendszer kidolgozásával megfelelni ezeknek. A döntés a tagországok kezében van.

IV. Az Európa Tanács sztrájk szabályai

1. Az Európa Tanács tagjának lenni az európai értékrend vállalását jelenti. Az Európa Tanács két fő eszköze, az Egyezmény az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről és a Szociális Charta, főként a felülvizsgálati szervek munkája révén, kölcsönösen hat egymásra. Az Emberi Jogok Európai Bírósága utal a Szociális Charta esetjogára, és viszont, a Szociális Jogok Európai Bizottsága is figyelemmel követi az Emberi Jogok Európai Bíróságának döntéseit. Fontos megjegyezni, hogy a két jogforrás (és a hozzájuk kapcsolódó intézményrendszer) nem egyforma erősségű és hatású, különböző sztrájkfelfogást és jogvédelmi hatékonyságot képviselnek.

2. Az ECHR-ből kimaradt a sztrájk védelme, azt az Emberi Jogok Európai Bíróságának lenne lehetősége (ha úgy tetszik feladata) levezetni az egyesülési és gyülekezési jogot szabályozó 11. cikkből. A *Schmidt and Dahlstöm v. Sweeden*-ben hozott ítélet szerint e cikk nem védi kifejezetten a sztrájkhoz való jogot, hanem a tagállamra bízza annak eldöntését, hogy milyen eszközökkel biztosítja a szakszervezet tagjai érdekeinek védelmét. A Bíróság visszafogottsága mára enyhült. Mérföldkönek számít a *Demir and Baykara* döntés, melyben a Bíróság a passzivitás évei után revideálta korábbi álláspontját, megnyitva az utat a kollektív fellépés elismerése előtt. A későbbi esetekben: *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, *Saime Özcan v Turkey*, *Satılmış and Others v. Turkey*, *Danilenkov v Russia* a Bíróság már ezt az utat követi. A közelmúlt döntéseiből tehát egy egyre aktívabb testület képe bontakozik ki, a közeljövőben azonban döntő változás nem várható.
3. Az Európa Tanács másik nagy eszköze az Európai Szociális Charta. A sztrájkjogot elsőként szabályozó komplex és összegző nemzetközi (regionális) dokumentumot más nemzetközi dokumentumoktól a szociális jogok érvényesülését felügyelő speciális rendszere különbözteti meg. A Szociális Charta az Európai szociális modell részét képező gazdasági és szociális jogok széles körének katalógusát nyújtja, megtestesítve a szociális Európa által képviselt értékeket. A Szociális Charta az ECHR-hez képest jóval kevésbé ismert, illetve jóval enyhébb kötelezettségeket ró ki, hatása és elfogadottsága minden igyekezet ellenére alacsony. A Szociális Charta érvényesülése a szankciórendszer jellegzetessége miatt (az csupán a nyilvánosságra hozatalra és a megszegényítésre épít) a tagállamok akaratán áll vagy bukik. Az ellenőrzés sok esetben egyoldalú, bár ezen javít a szakszervezetek bevonása. Hasonlóan az ILO-hoz az Európa Tanács is küzd a megnövekedett taglétszám által keletkező heterogenitással és lassuló működéssel.
4. A nemzetközi, regionális és európai szint több, szakmai, technikai illetve politikai szinten kapcsolódik egymáshoz. Az egyes szervek hivatkoznak egymás gyakorlatára. A felvétel az Európa Tanácsba mintegy előszobája az EU tagságnak. Az Európa Tanács Titkársága és az Európai Bizottság kölcsönösen részt vesz egymás szakbizottságaiban.
5. Az ILO és az Európa Tanács norma- és értékrendszere, a kapcsolódási pontok ellenére, döntően eltér az Európai Unióétól.

V. A sztrájkjog az Európai Unióban

1. A XXI. század tendenciái egyre sürgetőbben vetik fel a szabályozás igényét. A globalizáció katalizátorként szolgál a több tagállamot érintő kollektív megmozdulásokhoz, mint például a határokon átnyúló demonstráció. A nemzeti eszköztár azonban önmagában láthatóan elégtelen a felmerülő problémák kezelésére.
2. A sztrájkjog szabályozása kizárólagos tagállami hatáskörbe tartozik, de az uniós kompetencia hiánya csak látszólagos. Az alapszabadságok, ha úgy tetszik, kvázi alapjogokká váltak. Az esetjogból egy alapjogként elismert, ugyanakkor alapszabadságoknak alárendelt uniós sztrájkjogfelfogás rajzolódik ki. Az uniós jog elsőbbségének értelmében a tagállam nem követhet, illetve túrhet el az uniós joggal ellentétes gyakorlatot. A *Viking*, a *Laval* és az ezeket követő esetek nagy tanulsága, hogy a sztrájkjog sem élvez immunitást, ha annak gyakorlása alapszabadságokat érint, ezeket ugyanis még ott is érvényre kell juttatni, ahol a Közösségnek nincs kompetenciája. A határ elmosódott, vagy talán el is tűnt a tisztán nemzeti, és a határon átnyúló elemet tartalmazó ügyek között.
3. A sztrájkhoz való jog garantálásának egyik indoka, hogy segít kiegyensúlyozni a munkáltatók és a munkavállalók közötti erőegyensúlytalanságot. A vállalkozások szabad mozgása az egyenlőtlen erőviszonyokat uniós szinten még inkább a munkáltató javára módosítja. Alapvetőnek tartjuk annak kimondását, hogy a sztrájkjog túlzott korlátozása a kollektív alku lehetőségét szűkíti le. A szabad kollektív alku pedig nem csupán a nemzeti és nemzetközi munkajog, hanem az uniós szociálpolitikának is alapköve. A sztrájkjog korlátozásával az Európai Bíróság nem csak az ILO-val kerül szembe, hanem az Unió (vagyis tulajdonképpen saját) szociális modelljével. A tagállamok közös szociális értékeit, elveit és hagyományait magában foglaló európai szociális modell ugyanis a gazdasági fejlődéssel egyenértékűnek kezeli a szociális fejlődést. A modell lényeges eleme többek között a szolidaritás, valamint az alapvető jogok, így a szervezkedési jog és a sztrájkjog védelme.
4. Genf, Strasbourg, Luxembourg és Budapest viszonya nem tisztázott. Az Európa Tanács az ILO-nál némileg szűkebb kereteket szab, nagyrészt azért, hogy a sztrájkot a kollektív alkuhoz köti. A különbségek azonban nem lényegiek, főleg annak köszönhetően, hogy Genf és Strasbourg, azaz a nemzetközi és a regionális szint, szorosan együttműködik. Gondoljunk például a gyakori tapasztalatcserékre, szakértők részvételére a másik szervezet ülésein. Genf és Luxembourg, azaz a nemzetközi és uniós sztrájkfelfogás között azonban

jóval több a konfliktus. Luxembourg sztrájkfelfogása Strasbourgéval is ütközik (lásd a *Demir and Baykara* esetben védett szakszervezeti jogok versus a *Laval* és a *Viking* esetekben kifejtett szakszervezeti felelősség koncepció).

5. A nemzetközi és az európai sztrájkfelfogás éles ellentétben áll az unióssal. Ez azt eredményezi, hogy amikor egy adott sztrájk jogszerűségéről kell döntenet, az érintett tagországok ellentétes instrukciókat kapnak. Míg az ILO és az Európa Tanács részéről az üzenet a sztrájk, mint alapjog védelméről szól, az Európai Bíróság alapszabadságokat piederstálra helyező döntései óvatosságra intenek. Hogy melyik felfogás kerül ki győztesen? Az egyik oldalon egy rendkívül kidolgozott, aprólékos szabályozás áll, melyhez azonban nem társul megfelelő szankciórendszer, a másikon látszólagos kompetenciahiány és hatékony szankciórendszer.
6. Jelentős dilemmát vet fel az Európai Unió feléledő aktivitása. A *BALPA* esetben nyíltan kimondódott, hogy az Európai Bíróság *Laval* és *Viking* esetekben hozott döntései összeegyeztethetetlenek az ILO standardokkal. Míg az ILO már 1952-ben, második ülésén szükséges és jogszerű eszközként jellemezte a sztrájkhoz való jogot, és számtalan esetben kinyilvánította annak kiemelt jelentőségét, az Európai Bíróság esetjogában a jogszerű munkaharcnak igen kevés mozgástere marad a négy alapszabadsággal szemben. A *BALPA* esetben szereplő dilemma bármikor megjelenhet hazánkban is. Az Unió bővítésének fényében csak idő kérdése, mikor merül fel egy magyar vonatkozású *Laval* vagy *Viking* esethez hasonló ügy. Az értekezésben ismertetett esetek tükrében a transznacionális elemeket tartalmazó, más néven határokon átnyúló sztrájk esetében véleményünk szerint a nemzetközi szabályozást felülírna az uniós jog.
7. Az Európai Bíróság egyre gyakoribb hivatkozása az emberi jogokra inkább csak mennyiségi, mintsem minőségi változás. A Bíróság helyzete annyiban speciális, hogy nem alapjogvédelmi bíróság, és a Szerződés rendelkezései által kötve van. Az alapszabadságokat védelmeznie kell, míg a sztrájk szabályozása nem tartozik a hatáskörébe. A Bíróság arra is rávilágít, hogy az emberi jogi garanciarendszer nem légtüres térben értelmezendő, az, az uniós jog más elemeivel együttesen kell érvényre jusson. Ha ez utóbbiaktól elkülönítve alkalmazná az ECHR-ben foglaltakat, már "határsértést" követne el, és az Emberi Jogok Bírósága hatáskörét venné át.

VI. A sztrájkhoz való jog Magyarországon

1. A korábban szerződészegésként felfogott és büntetőjogi következményekkel sújtott sztrájk mára alapjog lett. A magyar jog a XIX. század végéig tiltotta a kollektív fellépéseket, a munkások protestálása arra szorítkozott, hogy közösen megállapodtak, nem írják alá a szerződést. A szabályozás egyaránt tiltotta a munkabeszüntetést az ipar, kereskedelem és mezőgazdaság területén. Emblematikus az 1904. április 20-i, első országos vasutassztrájk. A sztrájkot a szocialista rendszer devianciaként kezelte. Jelentősebb munkabeszüntetések azonban mindig is voltak, főként a szervezett, erős munkásmozgalmi hagyományokkal bíró ágazatokban. Sztrájktörvény végül 1989-ben, elhúzódó társadalmi vita eredményeként született meg.
2. A sztrájk a nemzetközi, regionális, és főként uniós szinthez hasonlóan, hazánkban sem abszolút jog, az ország törvényeinek megfelelően, azokkal összhangban lehet gyakorolni. A magyar sztrájkjogi szabályozás két pillérre épül, külső és belső jogforrásoknak egyaránt meg kell felelnie. A hazai gyakorlat és szabályozás összhangban kell, hogy legyen a nemzetközi, európai, illetve uniós követelményekkel. A sztrájkjog belső jogforrásait a hierarchia csúcsán elhelyezkedő Alkotmány és egyéb törvények (legfőképpen a Sztv., valamint az Mt., Ptk., Btk.) vonatkozó rendelkezései adják. E szabályanyagot finomhangolja a törvényt értelmező bírói gyakorlat, s a sztrájk kapcsán kibontakozó szakmai diszkusszió, az ún. „tudósjog”, illetve a kollektív szerződések.
3. A sztrájkjog érzékenységet többek között az alapjogok kollíziója adja. A sztrájk több alapjoggal is ütközhet, ennek tipikus területei például a pihenéshez, információhoz, közérdekű adatok megismeréséhez való joggal, tulajdonjoggal, emberi élethez és emberi méltóságához, egészséges környezethez, szabad mozgáshoz való joggal való konkurálás.
4. Európai összehasonlításban azt láthatjuk, hogy igen sok ország döntött törvényi szabályozás mellett, akár kifejezett sztrájktörvény, akár egyéb törvény formájában. A hazai szabályozásban is külön törvény rendelkezik a sztrájkról. A magyar sztrájktörvény a rendszerváltás terméke, annak történelmi háttérével értelmezhető. A politikai kompromisszumok eredményeként létrejövő törvény csak a sztrájk kardinális területeit igyekezett lefedni. A jelenség természetéből fakadóan, a sztrájk kapcsán felmerülő valamennyi kérdést lefedő, részletes szabályozás kialakítása nem lehetséges. A sztrájk főbb relációinak megnyugtató rendezése azonban elengedhetetlen.
5. A sztrájk tárgya csak érdekvita rendezése lehet. Ez mind az ILO, mind a Szociális Charta felfogásának megfelel.

6. A sztrájk célja a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek védelme. A Sztv.-nek ez a kategóriája mind a nemzetközi, mind az európai sztrájkkoncepciónak megfelel. A gyakorlatban azonban a tág és igen nehezen definiálható cél nagy odafigyelést igényel. A jogszabály módosítása érdekében folyó sztrájk engedélyezése például már parttalaná teszi a sztrájkcélok körét. A politikai sztrájk határainak lefektetése a sztrájkjog egyik kardinális kérdése, szigorú megítélését több tényező indokolja. Egyrészt, az állami akaratképzés befolyásolásának megvannak a kialakult csatornái, másrészt, a munkáltató, a politikai sztrájk „átmeneti címzettje” s elszenvedője nincs abban a helyzetben, hogy teljesíteni tudja a követeléseket. A politikai sztrájk Európa-szerte egyre elterjedtebb, mondhatni a legtöbb sztrájkknak van politikai dimenziója.
7. A „munkáltató nélküli”, ún. szolidaritási sztrájk engedélyezésénél a magyar szabályozás – szemben például az olasz *sciopero di solidarietà* szabályozásával – nem követel meg „kellő mértékű érdekszövetséget” az alap-sztrájjal. Ugyanakkor mégiscsak megszorítást találunk a hazai szabályozásban olyan értelemben, hogy szolidaritási sztrájkot csak szakszervezet szervezhet.
8. Kiket illet a sztrájkjog? Annak ellenére, hogy a sztrájkhoz való jog a munkavállalókat, „dolgozókat” illeti, annak gyakorlása tipikusan a szakszervezetekhez kötődik. A statisztikák szerint a sztrájkot legtöbbször (az esetek körülbelül 64 százalékában) egy szakszervezet szervezi. Több külföldi jog szakszervezeti prerogatívaként kezeli a sztrájkhoz való jogot. E megoldás előnye, hogy általában a szakszervezet van olyan tudás és infrastruktúra birtokában, ami egy sikeres sztrájkhoz szükséges. Mindazonáltal a szakszervezet kizárólagossága ellen szól a hazai alacsony szervezettség. A hatályos megoldással ennek fényében egyetértünk.
9. Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Elvileg akár közvetítőként léphetne fel a sztrájkolók és a munkáltató között (lásd német minta). Ehhez természetesen elengedhetetlen az ez irányú képzés és a tényleges semlegesség. Ez utóbbit a hazai gyakorlatban a szakszervezetek és az üzemi tanácsi rendszer összefonódása megkérdőjelezi. Ezért az ÜT közvetítőként való alkalmazását nem támogatjuk.
10. Az igazságszolgáltatási szerveknél, a fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a rendészeti szerveknél, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a nemzetközi gyakorlattal ellentétes és anakronisztikus módon, abszolút sztrájktilalom érvényesül. Az Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, az Európai Szociális Charta illetve az ILO

151. sz. és 154. sz. egyezményei ugyancsak tág mozgásteret biztosítanak a részes államoknak. Míg a külső jogforrások korlátozásokról szólnak, a nemzetiek (a magyar is) ennél radikálisabb megoldáshoz folyamodnak. A problémát az Alkotmánybíróság több határozatában vizsgálta és megengedhetőnek ítélte a tilalmat. Véleményünk szerint a differenciálatlan szabályozás túlzó és ellentétes az említett külső jogforrások szellemével.

11. A sztrájkjog neuralgikus pontja az elégséges szolgáltatás. A közszolgáltatások elemi és tömeges szükségleteket elégítenek ki, amelyek kimaradása jelentős hátránnyal jár, ezért a közszolgáltatást ellátó szerv kötelezettsége, hogy a szolgáltatását igénybe vevőket megfelelő, de legalább elégséges módon ellássa. Az elégséges szolgáltatás nyújtásának elmaradása más alapjogok gyakorlásától fosztja meg az állampolgárokat, akár életet, egészséget, testi épséget is veszélyeztethet (e tilalomra a sztrájk törvény is kitér). A törvény (nem taxatívén) kijelöli azokat a társadalmi közszükségletet ellátó munkáltatókat, melyeknél a szolgáltatás minimális, illetve még elégséges szintjét sztrájk esetén is kötelező biztosítani. A nemzetközi gyakorlatban a sztrájkjog túlzó korlátozásának leggyakoribb módja az alapvető szolgáltatások széleskörű meghatározása. Az ILO listáját meghaladó felsorolással számos európai ország él. Magyarországon e tekintetben inkább az alulszabályozottság érvényesül. Álláspontunk szerint a törvénymódosítással kialakított modell nem megfelelő.
12. A sztrájk támogatottságát felmérő előzetes szavazás, összavazás (*ballot*) több országban bevett gyakorlat. Az ILO és az Európa Tanács lehetővé teszi ezt, amennyiben a szavazás módja, illetve a szavazati arány nem túlzottan korlátozó. Hazánk a sztrájk megindíthatóságát főszabályként nem teszi támogatottságtól függővé, kivéve a köztisztviselők esetén. Az 1994. évi sztrájkmegállapodás szavazati aránya, álláspontunk szerint, túlzó akadályokat gördít a sztrájk gyakorlása elé. A szavazás teljes elvetése a versenyszférában a másik végletet képviseli. Javasoljuk az intézmény bevezetését, mivel ez elejét venné az átgondolatlan, kellő támogatói bázissal nem rendelkező megmozdulásoknak. Vagy bizonyos igen szavazathoz kötjük a sztrájk megindíthatóságát (ez esetben körültekintően kell eljárni az arányok meghatározásakor, nehogy ellehetetlenítse a sztrájkot), vagy csupán tájékoztató jellegű az eredmény. A szavazást már most több munkáltatónál alkalmazzák önkéntes alapon. A bevezetésnél figyelemmel kell lenni az adatvédelemre, nem kérhető előre részvételi szándéknyilatkozat (személyes adat).
13. A sztrájkolók anyagi háttere (a sztrájkalap megléte, hiánya, illetve nagysága) meghatározó arra nézve, hogy adott országban milyen sztrájk típusok terjednek el, mennyi ideig tart egy-egy akció. Az alap a kieső bért hivatott pótolni, illetve a sztrájk egyéb

költségeinek fedezésére használható fel. A *Streikunterstützung* és a *strike pay* karakteres részei a német, illetve angol sztrájk-életnek. Az olaszok forgó- és szakaszos sztrájkjait a sztrájkalap hiánya magyarázza. Megfontolandó az észt példa, ahol nyilvánosak a sztrájkalapok. A magyar sztrájkalapokról pontos és nyilvános adatok nem érhetőek el. A munkavállalói oldal alkupozícióját féltve nem akarja felfedni, meddig tud kitartani sztrájk esetén. Másfelől, a nyilvánosság mellett szól a közérdek, illetve a munkavállalók érdeke (a befizetett összeg nyomon követése).

14. Annak közlése, hogy mikor kezdődik és várhatóan meddig fog tartani a sztrájk, nem csak a munkáltató felé jelzés, a szerződő partnerek, illetve a lakosság, a fogyasztók érdekeinek védelme szempontjából is elengedhetetlen lenne. A bejelentési és tájékoztatási kötelezettség terén álláspontunk szerint túl nagy a sztrájkolók mozgástere.
15. A „lehülési idő”, az előzetes egyeztetésre megszabott hét nap, elméletben segíti az indulatok lehülését, ugyanakkor az előzetes tárgyalások sok esetben megmaradnak a formalitások szintjén. Az egyeztetés tárgykörén kívül eső okból tartott sztrájk engedélyezése az egyeztetés lényegét ássa alá. A jelenlegi szabályozás negatívuma, hogy összemossa a sztrájkkezdeményezés és a sztrájkfenyegetés intézményét. A törvény ugyanis nem azt mondja, ki, hogy a sztrájk tényleges megkezdését hány nappal előre kell bejelenteni. Szükséges a sztrájk bejelentésének elhatárolása a sztrájkfenyegetéstől. Az előzetes bejelentési kötelezettség előírása ugyanis nem azonos a jelenleg használt 7 napos előzetes egyeztetéssel.
16. A figyelmeztető sztrájk szabályozása megfelelőnek mondható. A figyelmeztető sztrájk sok esetben elegendő „lökést ad” a megállapodáshoz, így a nagyobb veszteséggel járó hosszabb sztrájk elkerülhető. Az időbeli behatároltság (egyszeri lehetőség, maximum két óra) elejét veszi a német gyakorlatban felmerülő visszaélésszerű gyakorlatnak.
17. Az ún. teljes – vagyis mindennemű munkaharcot kizáró – békekötellem előírása Európában nem számottevő. Az országok többsége csupán a kollektív szerződésben foglaltak ellen történő sztrájkot zárja ki, vagyis a kollektív szerződés megváltoztatása érdekében mindaddig, amíg az hatályban van, csak békés eszközöket lehet alkalmazni. A magyar szabályozás a békekötelmet törvényi szinten rögzíti. Ez hozzájárul ugyan a kollektív szerződés stabilitásához, ugyanakkor a Szociális Chartába ütközése miatt nem tartható fent.
18. Bár a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint jogellenes sztrájk alapos veszélye esetén a munkáltató közbenső intézkedést kérhet, ezzel a lehetőséggel a magyar gyakorlat nem él.

19. A jogszerű sztrájjal szemben támasztott általános követelmények tárháza széles. A korlátozás lehet tér- és időbeli, vonatkozhat a tárgyi és személyi körre. A jogellenes sztrájk eseteitől el kell különíteni a sztrájk alatt felmerülő egyéb jogellenes cselekedeteket (így például a vagyonvédelem be nem tartása), melyek önmagukban nem teszik a sztrájkot jogellenessé.
20. A Sztv.-ben felsorolt jogellenességi kategóriák lefedik a jelentősebb eseteket. A korábbi szabályozás csak szűk körben adott lehetőséget az esetek egyediségének mérlegelésére. A bíróság a Sztv. nyelvtani értelmezésére támaszkodott, szűken értelmezte a jogszabályt. A jogalkalmazás mozgásterét egy tágabb, a törvényhozó céljait is figyelembe vevő történeti értelmezéssel kombinált rendszertani értelmezés tágítani tudná. Zsinórmértékként alkalmazhatók a munkajog háttérjogaként szolgáló polgári jog generálklauzulái (például a jóhiszeműség és tisztesség, fontos ok, közrend, ésszerűség és igazságosság). A jogellenes sztrájk eseteinek köre a törvénymódosulással bővült, véleményünk szerint a Sztv. nagyobb mozgásteret fog biztosítani a bíróságoknak.
21. A sztrájjal szemben támasztott alapkövetelmény az önkéntesség. Csatlakozásra, illetve távolmaradásra senki nem kényszeríthető. Ebből következően, a jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközöket nem lehet alkalmazni.
22. A sztrájk esetében az *ultima ratio* elve azt jelenti, hogy a munkabeszüntetés csak akkor kezdhető meg, ha a felek közötti tárgyalások nem vezetnek eredményre. Ez összefügg a fokozatossággal. A statisztikák tanúsága alapján a hazai gyakorlat szerint üzemen belül nagygyűlés, figyelmeztető sztrájk, majd sztrájk, a nem egy üzemet érintő sztrájk esetén tüntetés, aláírásgyűjtés, figyelmeztető sztrájk, majd „sztrájk menetrend” a tipikus. Az *Ultima Ratio-Prinzip* gondolatát a német és osztrák bíróságok is felkarolták.
23. Nehéz annak megítélése, hogy korlátozható-e a sztrájkjog az elérni kívánt cél és a sztrájk által a munkáltatónak okozott kár aránytalansága miatt. Az arányosság elve (*Verhältnismäßigkeitsprinzip*) markánsan jelen van a német joggyakorlatban, mint a visszaélés megakadályozásának eszköze. Az osztrák munkajog a jó erkölcsbe ütköző ügyletekre vonatkozó szabályokat alkalmazza, csupán a súlyoson aránytalan sztrájkok utólagos jogi kontrollja lehetséges. A francia jogban az ésszerűen nem teljesíthető követelések megalapozhatják a sztrájk jogellenességét. Az olasz jogban ugyanakkor az arányosság megkövetelése ellentmond a kollektív autonómia elvének. A hazai jog kifejezetten nem hivatkozik arányossági kritériumra, bár álláspontunk szerint közvetetten

megjelenik a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményében. A német szabad jogtalálás-gyakorlat a magyar bíraktól idegen, az osztrák felfogás inkább rokon.

24. A sztrájkhoz kapcsolódó bírói gyakorlat változására példa az időbeliség kérdése. A sztrájk jogszerűségének elbírálása nem kötődik a sztrájk megkezdéséhez, tehát (szemben a korábbi megszorító értelmezéshez kapcsolódó gyakorlattal) már korábban bírósághoz lehet fordulni. E változást mindenképpen hasznosnak tartjuk.
25. A sztrájk jogszerű gyakorlása nem képez szerződészegést. A jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettségek lényeges megszegésének, vagyis nem szolgálhat sem rendes, sem rendkívüli felmondás alapjául. Fontos hangsúlyozni, hogy a sztrájkban való részvétel miatti végleges munkaviszony megszüntetés, extrém eseteket kivéve, mind az Egyesülési Szabadság Bizottság, mind a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint sérti az egyesülési szabadságot.
26. A munka díjazása a sztrájk idején számos kérdést vet fel. Hazánkban több kollektív szerződés kifejezetten rendelkezik a bérezés eseteiről, véleményünk szerint nem mindig megfelelően. Az ellentmondásos gyakorlat miatt szükség lenne a Legfelsőbb Bíróság bővebb, elvi jellegű állásfoglalására. Helyesnek ítéljük, hogy, főszabály szerint nem jár bérezés, ha a sztrájk alatt nem történik munkavégzés. Ez az elv irányadó a sztrájkban résztvevő szakszervezeti tisztségviselő díjazására is, miután a szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna díjazás.
27. Kérdéses azon munkavállalók díjazása, akik nem sztrájkolnak, de a sztrájk miatt munkát sem végeznek. Alkalmazható-e az állásidőre járó díjazás? A működési kör szűk értelmezése a liberális, tág értelmezése a paternalisztikus Mt. interpretációnak felel meg. E kérdésben a német jogi felfogást, illetve a kockázat közösség elvét tartjuk követendőnek, mely alapján a sztrájk miatt a munkát felvenni nem képes munkavállalóknak nem jár bér. A díjazás problematikus területe az állagmegóvás keretében végzett munka is. Ekkor munkavégzés történik, de az nem a munkajogviszonyból származó munkavégzési kötelesség teljesítése, hanem egy speciális helyzet (sztrájk) esetén keletkező állagmegóvási kötelességből fakad. Díjazás tehát eltérő megállapodás hiányában álláspontunk szerint nem illeti meg a munkavállalót.
28. A sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számítása szempontjából figyelembe kell venni. A bírói gyakorlat helyesen rámutatott, hogy ettől eltérő értelmezés a munkavégzés alóli mentesítés céljával lenne ellentétes.

29. A sztrájkbizottság a gyakorlatban alkalmazott, ugyanakkor a törvény által nem szabályozott intézmény. Pozitívuma, hogy egyértelművé teszi, kivel kell tárgyalni. A szabályozatlanság által felvetett lényeges probléma, hogy a sztrájkbizottság felelőssége is rendezetlen. Sztrájkbizottságok számos európai országban működnek. Franciaországban a *comité de grève* segítheti ugyan a tárgyalásokat, azonban az általa aláírt egyezségnek nincs kollektív szerződéses ereje. A sztrájkbizottságok kapcsán felhívjuk a figyelmet a szakszervezeti vezetők szerepére és felelősségére.
30. A sztrájkjog gyakorlását segíti elő az Mt. munkaerőkölcsönzést tiltó rendelkezése. Új (nem kölcsönzött) munkaerő felvételének jogszerűsége nem egyértelmű. Konkrét tilalmat erre vonatkozóan nem találunk, azonban a nemzetközi jogforrások fényében az ilyen gyakorlat nem megengedhető. A sztrájktörés egyéb formáit is rendezni kell. Amennyiben a teljes sztrájktörési tilalom elrendelése a jogalkotó szándéka, úgy egyértelmű rendelkezések kellene. Javasoljuk olyan szabályozási szöveg beiktatását az Mt.-be, mely szerint nem lehet olyan munkavállalót felvenni, akinek a feladata a sztrájkoló munkavállaló kiváltása. A munkáltató képes enyhíteni sztrájkból származó kárait, rendkívüli munka elrendelésével. Véleményünk szerint ez jogszerű, és nem jelent sztrájktörést.
31. A jogszerűtlen sztrájkban való részvétellel a munkavállaló a legfontosabb, a munkavégzési kötelezettségét szegi meg. E kötelezettségszegés alapot adhat az Mt. szankciórendszerének alkalmazására, rendes vagy rendkívüli felmondásra, illetve szabályozott egyéb jogkövetkezmények kiszabására (109. §). Véleményünk szerint mindig csak a konkrét munkavállalói magatartás szolgálhat rendes vagy rendkívüli felmondás alapjául, önmagában a jogszerűtlen sztrájkban való részvétel nem. Rendes felmondásnál a munkavállaló magatartására alapozott felmondás jöhet szóba. Rendkívüli felmondással a munkáltató csak akkor élhet, ha bizonyított a vétkesség, vagyis, hogy a sztrájkoló tudta, vagy kellő gondossággal eljárva tudhatta volna, hogy a sztrájk jogellenes. Mind az ILO, mind a Szociális Charta gyakorlata elismeri, hogy a jogellenes sztrájkban való részvétel arányos mértékben szankcionálható. A munkaviszony megszüntetése azonban csak valóban súlyos jogsértés esetén, az összes lehetséges békés eszköz kimerítését követően merülhet fel. A munkavállalók csupán egy részét érintő rendkívüli felmondás nem megengedett.
32. A sztrájkszabályozás két fő funkciója a jogszerű sztrájk és az abban résztvevők védelme, illetve a jogellenes sztrájk szankcionálása. Az utóbbi kapcsán alapvető különbség van a jogszerű és a jogellenes sztrájk megítélése között. Jogszerű sztrájk esetén a munkáltató felel, a munkajogviszony nem szűnik meg, csak felfüggesztődik, az alapvető

jogok és kötelezettségek (munkavégzés, bérfizetés) főszabály szerint szünetelnek. Ekkor is érvényesülnek azonban a munkajog alapelvei, így a jóhiszeműség és tisztesség szabályai. A jogellenes sztrájk következményei ennél jóval bonyolultabbak. Ilyenkor is elsődlegesen a munkáltató felel, azzal a kitételrel, hogy később érvényesítheti kárát a sztrájkolókon. A jogellenes sztrájkok által okozott károkért való felelősségrevonás lehetőségét mind az ILO, mind a Szociális Charta elismeri.

33. A magyar rendszer egyik legnagyobb hiányossága a felelősségi szabályok kidolgozatlansága. Elméletileg mind büntető-, mind munkajogi és polgári jogi következmények felvetődhetnek. Az általános munkajogi szabályokat alkalmazva a munkavállaló az okozott kárt szándékosság esetén teljes mértékben köteles megtéríteni, gondatlanság esetén bére havi 50 százalékaival (melynek mértéke munkaszerződésben másfél, kollektív szerződésben hat havi bérré emelhető). A szakszervezet polgári jogi szabályok alapján felel(het). A külföldi gyakorlat e tekintetben változatos. Míg az angol és a német felfogás magától értetődőnek tartja a szakszervezet felelősségre vonhatóságát, az olasz szakszervezet ellen nem érvényesíthető kártérítési igény, a bíróságok az ez irányú kereseteket rendre visszautasítják (kivételt csak a közszükségletet kielégítő szolgáltató jelent).
34. A sztrájk polgári jogi következményeit a Ptk. vonatkozó szabályai tartalmazzák. Felmerülhet a hibás teljesítés, vagyis a szerződésszegés azon esete, amikor a szolgáltatás teljesítése nem felel meg a törvény által előírt, illetve a felek által meghatározott követelményeknek. A sztrájjal érintett munkáltató késedelembe eshet mint kötelezett, illetve mint jogosult. A szerződő fél önhibája, mint a károsult és a károkozó között kármegosztási funkciót betöltő, jogilag nem védett magatartás, mérsékelheti a kártérítés mértékét.
35. Komoly dilemmát okoz a sztrájkból fakadó veszély és a károk viselésének kérdése. Az alkalmazotti károkozás konstrukciója alapján a károkért a munkáltató felel, aki – ha a sztrájk jogellenes – ezeket továbbháríthatja a károkozókra (a résztvevő munkavállalók, illetve szakszervezet). A gyakorlatban azonban a *casum sentit dominus* elv kerül előtérbe. A gyakorlat nem tartja szem előtt a harmadik személyek (például fogyasztók) jogainak védelmét. A kártalanítás és kártérítés mértéke erősen keretek között van tartva. Megjegyezzük, teljes mértékű kártérítés a sztrájk esetén nehezen is realizálható, ha nem lehetetlen.
36. Nem egyértelmű, hogy kártérítésre, vagy kártalanításra tarthat-e igényt a közszolgáltatás igénybevevője, ha a még a szolgáltatás elégséges szintje sem volt

biztosított. Nehézséget jelent, hogy egyes közszolgáltatók a harmadik felekkel kötött szerződéseikben sztrájk esetére kikötik a kártérítési felelősség alóli mentesülésüket.

37. A Sztv. hiányosságai fogyasztóvédelmi kérdéseket ugyancsak felvetnek, s kiváltják a fogyasztóvédő egyesületek aktivitását. E kérdésben javasoljuk a fogyasztóvédelmi egyesületek bevonását az elégséges szolgáltatás szabályozásába (lásd Olaszország).
38. Mind a jogszerű, mind a jogellenes sztrájkoknak van büntető és szabálysértési jogi vetülete (pl. lopás, rongálás, erőszakot, fenyegetést alkalmazó sztrájkóri magatartás, közérdekű üzem működésének megzavarása). A sztrájk törésre alkalmazott munkaerő-kölcsönzést – igen helyeselhetően – pénzbírság szankcionálja. A kilátásba helyezett joghátrányok következetes alkalmazása segít visszaszorítani a sztrájk során felmerülő jogellenes magatartásokat, melyek a többek között rontják a jogszerű sztrájkok hitelét is. A francia sztrájkgyakorlatra különösen jellemző a radikális eszközök bevetése, mint például a gyárépületek elfoglalása vagy a menedzserek fogva-tartása, ez szerencsére hazánkban még nem jellemző.
39. A hazai jogforrási rendszer legiszlatorikus része hangsúlyos, a kontraktuális rész háttérbe szorul. A felek kollektív szerződéses megállapodása – hasonlóan a dán, ír, illetve a svéd példához – jelentős szerepet játszhatna a részletszabályok kidolgozásában, a sztrájkok jogszerű keretek között tartásában. A gyakorlatban a magyar kollektív szerződések csak igen ritkán képesek erre. A versenyszféra tekintetében az egy munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződések 21 százalékában találunk sztrájk szabályozást, a több munkáltatóra vonatkozó szerződések gyakrabban (mintegy 31 százalékban). Az ágazati, alágazati statisztika nagyfokú szórást mutat szabályozottság, illetve rendezett témakörök vonatkozásában. Sok esetben ott nincs megegyezés, ahol leginkább szükséges lenne. A helyi szintű szabályozás ösztönzése mellett szól, hogy a megkötő felek a helyi sajátosságok ismeretében (pl. a nyújtott szolgáltatás, alkalmazott technológia, felhasznált anyagok jellemzői) olyan kérdéseket is képesek előre rendezni, melyre magasabb szinten nincs lehetőség.
40. Az egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése kimutatta, hogy a kollektív szerződésekhez csatolt sztrájk szabályzatok gyakran tartalmazzak jogellenes megszorítást. Mindezekből következően figyelmet kell fordítani a felek tájékoztatására (pl. tréningek, információs füzetek révén). Ez elősegítené a sztrájkok jogszerű keretek között tartását. Célszerű lenne a kollektív szerződésben rögzíteni a munkaügyi viták rendezésének szabályait (pl. döntőbíró, közvetítő igénybevétele) is.

41. Az ADR és a sztrájkhoz való jog nem azonos minőségű kategóriák (módszerek, technikák, illetve alapjog). Fontos hangsúlyozni, hogy az ADR technikák nem minden esetben helyettesíthetik a sztrájkot, s főként, hogy nem válthatják ki a sztrájkhoz való jogot. E technikák gyors, olcsó, hatékony megoldást ígérnek, világszerte széles körben alkalmazottak egyéni és kollektív munkaügyi vitákban, igénybevételüket a kollektív munkaügyi konfliktusoknál mégsem írja elő törvény. A gyakorlatban kevés esetben alkalmazzák őket, ugyanakkor sikerekről is beszámolhatunk. Hazánkban szintén eszközei lehetnének a kollektív érdekviták feloldásának, a prevenciónak, illetve a már eszkalálódott konfliktusok megoldásának. Ugyancsak felhívjuk a figyelmet arra, hogy az ADR alkalmazása különösen fontos lenne a sztrájktilalom alá eső, illetve sztrájkolni csak korlátok között tudó munkavállalók kapcsán. E terület sajnálatos módon változatlanul kiaknázatlan.
42. A viták kulturált feloldása érdekében kívánatos a preventív mediáció elterjesztése. De lege ferenda üdvözlendő egy olyan megoldás, mely a feleket érdekeltté teszi a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat igénybe vételére, akár úgy, hogy kötelezővé teszi mediátor bevonását az egyeztetési eljárásba. Eldöntendő kérdés, hogy kötelező, vagy önkéntes legyen a mediáció igénybevétele, ki válassza ki a közvetítő személyét, s kit terheljenek az eljárás költségei. Javasoljuk a kötelező mediációt, azzal, hogy a finn modellhez hasonlóan csak a részvétel legyen kötelező, a megállapodás ne.
43. A Sztv. reformjára több mint két évtizedet kellett várni. Létrejött a szakértői összefogás, a szakmai viták során kikristályosodtak a szükséges módosítás irányvonalai, a reform sokáig mégis megbukott a politikai konszenzus hiányán. A 2010. évi CLXXVIII. törvény a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról egyes területeken lényegi változást hozott, más területeken azonban változatlanul hiányzik a szabályozás, bár a jogrendszer szelleme megkívánná az adott igények elismerését.
44. A sztrájk definíciójának hiányát pótolni kell. A fogalom törvényi szabályozása tisztázná annak a kérdését, hogy mely akciók részesülnek védelemben, illetve megkönnyítené a statisztikai adatok kezelését is. Az új sztrájk típusok szétfeszítik a sztrájkfogalom kereteit, ezek értékelése és szabályozása, szükség esetén speciális követelmények felállítása alapvető fontosságú. Az alábbi megfogalmazást javasoljuk: A sztrájk a munkavállalók csoportjának ideiglenes és előre bejelentett munkabeszüntetése saját, illetve más munkavállalói csoportok gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítása érdekében. E definíció kizárja a tisztán politikai sztrájk lehetőségét, azonban magába foglalja a szolidaritási megmozdulásokat. Utalás történik arra, hogy a munkavállalók nem

kívánják jogviszonyukat megszüntetni. A „munkavállalók csoportjának” megfogalmazás nem köti szakszervezethez, illetve a többség részvételéhez a sztrájkot, azonban kizárja az egyéni demonstrálást. A „munkabeszüntetés” megfogalmazás kizárja a sztrájk köréből az olyan sztrájk-szerű megmozdulásokat (túlóra megtagadás, tömeges szerződésbontás, lassított munkavégzés, egyes részfeladatok megtagadása, stb.). Az „előre bejelentett”-ség fogalmi elemmé tétele kizárja a védett körből a nagy károkat okozó, visszaélésszerű gördülő és meglepetés sztrájkokat.

45. A sztrájkjog alanyának törvényi megfogalmazása (dolgozó) nemcsak anakronisztikus, hanem több problémát is felvet. Az alanyi kör pontosítása alapvető igényként merül fel.
46. A sztrájk jogszerűségének betartása tekintetében szerepet játszhatna a gyakorlatban alkalmazott sztrájkórség. Mivel egyaránt lehet a visszaélés és a kooperáció eszköze, a sztrájkórségre vonatkozó részletszabályokat célszerűnek tartjuk előre, sztrájkszabályzatban rendezni. Komoly hiányosságok vannak a felek sztrájk alatt tanúsítandó magatartásának szabályozása terén is. A munkahely elfoglalásával járó sztrájk esetén például nem tudni, hogy hol tartózkodhatnak a munkavállalók.
47. Eljárásjogi szinten jónak tartjuk a sztrájk jogszerűségének megállapítására megszabott rövid, öt napos határidőt. A törvénymódosítással bevezetett, másodfokra vonatkozó szintén öt napos határidőnek hála, a jogszerűség megítélése nem húzódik el. Ugyanakkor az öt nap végletesen rövid egy másik kérdés, az elégséges szolgáltatás szintjének megállapítására. A sztrájk többoldalú megközelítését tenné lehetővé ülnökök alkalmazása.
48. Alapvető fontosságú annak meghatározása, hogy mi a sztrájk esetén nyújtandó elégséges szint. A nemzetközi gyakorlatban több megoldási lehetőség is felmerül: meghatározhatja jogszabály, bírói döntés, független személy vagy testület döntése (szakértői szerv, döntőbíró), a felek. Alapjaiban átgondolatlan, s a munkáltatói oldal visszaélésére adhat okot az a megoldás, amely a felek megállapodása és a bírói döntés hiányához azt a következményt fűzi, hogy a sztrájk jogellenes. Célszerűnek tartjuk az alábbi szabályozást: a rendszer külső keretét és minimumát ágazati törvények által megadott szabályok adják (melyek kialakításába előzetesen bevonták a feleket), ezt követően a felek megállapodásra tesznek kísérletet. Amennyiben ez nem lehetséges, közvetítő vehető igénybe, s csak végső megoldásként javasoljuk a külső testület kötelező erejű döntését. Álláspontunk szerint e testület – a hatályos szabályozással ellentétben –nem bíróság kellene legyen, hanem az adott részterületre (pl. vasúti, közúti közlekedés)

specializálódott szakértők. Javasoljuk az olasz Garancia Bizottsághoz hasonló szerv felállítását. Az MKDSZ szakértőinek igénybe vétele az egyes sztrájkokhoz igazított szaktudást a munkaügyi viták feloldása terén szerzett tapasztalattal ötvöznél.

49. A munkaügyi konfliktusokat és az azok eredményeként kirobbanó sztrájkokat a jog nem képes teljes mértékben szabályozni, illetve azokra csak fáziskéséssel reagál. A részletszabályok és a sztrájk alatt követendő protokoll (pl. tárgyalás módja) kidolgozására véleményünk szerint a felek maguk a legalkalmasabbak.
50. A munkaügyi konfliktusok, a sztrájkok kezelésének módja, az alkalmazott technikák eredményessége, eredménytelensége több szempontból jelentőséggel bír. A védő szabályok, tilalmak, korlátok, illetve szankciórendszer felállítása, azáltal, hogy körülhatárolja a sztrájkhoz való jog tartalmát, valójában állami beavatkozást is jelent a gazdaságba. A sztrájk miatt kiesett munkaórák száma magáért beszél. A sztrájk nemcsak a munkáltatót, hanem a munkavállalókat is hátrányosan érinti, nem beszélve a harmadik személyekről (értve ezalatt ügyfelet, fogyasztót, üzleti partnert). A rendezett munkaügyi kapcsolatok törvényi feltételeinek való megfelelés a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból nyújtott támogatás feltétele.
51. A jogbiztonság követelményének egy kiszámítható, világos normatartalmat hordozó sztrájktörvény felel meg. Szükség van tehát az anyagi- és eljárásjogi szabályok reformjára, egyúttal a felek megállapodási hajlandóságának serkentésére. A sztrájkjog, illetve tágabban a munkaügyi konfliktusok jogi keretek között tartása, az érdekviták megelőzése és kezelése tipikusan az a terület, mely csak úgy szabályozható, ha a kormányok a szociális partnerekkel szorosan együttműködnek. A sztrájktörvény módosítása előtt elmaradt egyeztetés megtörte az együttműködés elvét. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a felekre (értve ezalatt főként a munkavállalói oldalt) erőltetett szabályozás hosszú távon nem működőképes, ezért a törvény finomításánál mindenképpen szükségesnek tartjuk mindkét oldal bevonását.
52. Végezetül, újra szeretnénk hangsúlyozni, hogy a sztrájkhoz való jog alapjog, s ebből következően a kérdés nem az, hogy a vállalati versenyképesség érdekében hogyan lehetne megnyirbálni, a lehető legjobban visszaszorítani azt. A cél sokkal inkább a jogszerű sztrájk kritériumainak kiszámíthatóvá tétele, illetve a sztrájk mellett más, alternatív megoldások feltérképezése.

A tézisekhez felhasznált irodalom

- Ádám Antal: Az emberi és állampolgári jogok jellegéről és korlátairól. *Jogtudományi Közlöny* 1993/11, 409–421.
- Ágoston Péter: *A sztrájk jogalapja*. Budapest, Magyar Jogászegylet, 1907
- Alexander, Nadja Marie: *International and comparative mediation, legal perspectives*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2009
- Alston, Philip (ed.): *The future of UN human rights treaty monitoring*. Cambridge, Cambridge Univ. Press, 2000
- Bamber, Greg J. (ed.): *International and comparative employment relations: globalisation and the developed market*. 4th ed, London [etc.], Sage, 2004
- Basu, Kaushik et al. (eds): *International labor standards: history, theory, and policy options*. Malden, Blackwell, 2003
- Ben-Israel, Ruth: Strikes, lockouts and other kinds of hostile actions. In: Hepple, Bob (chief editor): *International encyclopedia of comparative law. Vol. XV. Labour law. Chapter 15*. Tübingen, Mohr Siebeck, Dordrecht. [etc], Nijhoff, 1997, 3–57.
- Bercusson, Brian: The trade union movement and the European Union. Judgment day. *European Law Journal* 2007/3, 279–308.
- Berke Gyula – Kiss György: A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál – külföldi példákkal. *PMJK* 2009/2, 29–72.
- Berki Erzsébet: Kísérlet néhány, a sztrájkokkal kapcsolatos illúzió eloszlatására. *Munkaügyi Szemle* 2010/1, 42–57.
- Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (eds): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Austin, Tex., Wolters Kluwer, 2009
- Blanpain, Roger (ed.): *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economics*. Deventer, Kluwer, 2007
- Blanpain, Roger (ed.): *The ILO and the social challenges of the 21st century: The Geneva lectures*. The Hague [etc.], Kluwer Law International, 2001
- Brenninkmeijer, Alex Franciscus Maria (ed.): *Effective resolution of collective labour disputes*. Groningen [etc.], Europa Law Publ., 2006

- Costello, Cathryn: *Fundamental social rights*. Dublin, Irish Centre for European Law, 2000, 109–116.
- Davies, Anne. C. L.: *Perspectives on Labour Law*. Oxford, Oxford University Press, 2004
- De Witte, Bruno: European Union law: A unified academic discipline? *EUI working papers. Law* 2008/34.
- Despax, Michel – Rojot, Jacques: *Labour law and industrial relations in France*. Deventer [etc.], Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987
- Dorssemont, Filip – Jaspers, Teun – Van Hoek, Aukje (eds.): *Cross-border collective actions in Europe: A legal challenge. A study of the legal aspects of transnational collective actions from labour law and private international law perspective*. Antwerpen - Oxford, Intersentia, 2007
- Engels, Chris – Weiss, Manfred (eds.): *Labour law and industrial relations at the turn of the century: liber amicorum in honour of Roger Blanpain*. The Hague; Boston, Kluwer Law International, 1998
- Ewing, Keith D. – Hendy, John: The dramatic implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal* 2010/1, 2–51.
- Ewing, Keith: Law against strikes revisited. In: *The future of labour law. Liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford, Hart, 2004, 41–61.
- Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány*. Budapest, Kende Ügyvédi Iroda, 2008
- Gadanecz Béla – Gadanez Éva: *A vasutasok szakszervezeti mozgalmának története*. Budapest, Vasutasok szakszervezete, 1997
- Giddens, Anthony: *Szociológia*. 2. kiad. Budapest, Osiris, 2008
- Goetschy, Janine – Jobert, Anette: Employment relations in France: In: Greg J. Bamber (ed.): *International and comparative employment relations: globalisation and the developed market*. 4. ed., London [et al], Sage, 2004, 176–210.
- Hajdú József – Rúzs Molnár Krisztina: Az alternatív vitamegoldás rendszerének általános jellemzői, különös tekintettel a munkaügyi vitákra. In: Ploetz, Manfred – Tóth Hilda: *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 337–370.
- Halmos Csaba (szerk): *Sztrájkjog Magyarországon*. Budapest, Complex, 2010
- Handó Tünde: A sztrájkjal kapcsolatos bírósági döntések. *PMJK* 2008/2, 129–136.

- Kiss György: A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének alapjoga. *PMJK* 2008/2, 53–77.
- Láposy Attila – Zeller Judit: A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: Tézisek és dilemmák. *PMJK* 2009/1, 99–106
- Marton Géza: *A polgári jogi felelősség*. Budapest, TRIORG Kft, 1992
- Michael J. Morley – Patrick Gunnigle – David G. Collings (eds): *Global Industrial Relations*. London, Routledge, 2006
- Nelken, David: Comparativists and transferability. In: Legrand, Pierre – Munday, Roderick (eds): *Comparative legal studies: Traditions and transitions*. Cambridge, Cambridge University Press, 2003, 437–466.
- Novitz, Tonia: *International and European protection of the right to strike*. Oxford, Oxford University Press, 2003
- Orlandini, Giovanni: *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione Europea. Uno studio di diritto comparato e comunitario*. Torino, Giappichelli, 2004
- Ovey, Clare – White, Robin: *The European Conventions on Human Rights*. 4th ed. Oxford, Oxford University Press, 2006
- Picker, Eduard: Der Arbeitskampf in der Rechts- und Wirtschaftsordnung. Zu einer Dogmatik des Arbeitskampfes. *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2010/3, 499–631.
- Reich, Norbert: Free movement v social rights in an enlarged union. The Laval and Viking cases before the European Court of Justice. *German Law Journal* 2007/9, [Elektronikus formátum]: <http://www.germanlawjournal.com/article.php?id=891>
- Rönmar, Mia (ed.): *EU industrial relations v. national industrial relations*. Austin [etc.], Wolters Kluwer, 2008
- Schlachter, Monika: Posting of workers in the EU. *PMJK* 2010/1, 87–94.
- Servais, Jean- Michel: *International labour law*. 2nd, revised ed. Austin, Kluwer Law International, 2009
- Świątkowski, Andrzej Marian: *Charter of social rights of the Council of Europe*. Alphen aan den Rijn, Kluwer Law Intern, 2007
- Watson, Alan: *Legal Transplants: An approach to comparative law*. 2nd ed. Athens, Georgia, The University of Georgia Press, 1993
- Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene: *Labour law and industrial relations in Germany*. 4th, rev. ed. Austin, Tex. [etc], Kluwer Law & Business, 2008

HUNGARIAN STRIKE LAW

IN THE LIGHT OF INTERNATIONAL AND EUROPEAN REGULATIONS

(Summary)

Strike is a peculiar, contradictory element of Labour Law. Collective refusal to work is present throughout history; it is the price paid for higher wages and better working conditions and – ultimately – for democracy; the famous sentence “*bargaining without the right to strike amounts to collective begging*” speaks for itself. As a fundamental right, strike enjoys the protection of international, regional and national law sources. However, there are less positive sides to this phenomenon. Along with other forms of industrial action, strike is harmful not only for the employer but also for third parties (business partners, clients, consumers, everyday citizens). It makes industrial relations instable and causes disruption in the course of the economy. Figures depicting the number of working days lost due to strike action speak for themselves. Consequently, laws regulating the right to strike always have to bear in mind both points of view, aiming at a construction that is both economically feasible and that at the same time ensures protection of lawful strikes to the highest possible extent.

The purpose of this Thesis is to provide a critical analysis of the most crucial aspects of the right to strike and to investigate whether the Hungarian law and practice are sufficient. Firstly, we analyse four different levels of regulation: international, European (i.e. Council of Europe), European Union and national. Secondly, we examine the legal sources and the case law of the international and European Human Rights courts and expert commissions. Thirdly, we consider the EU’s configuration of the right to strike. Fourthly, we lay great emphasis on the viewpoint of the Hungarian judiciary expressed by the decisions of the Constitutional Court, the Supreme Court as well as lower courts. Finally, we also explore self regulation in forms of collective agreements.

The comparative method is applied with a view of finding suitable legal transplants (new concepts, solutions and techniques) to invigorate the current Hungarian system. This cannot be done without paying proper attention to the fact that legal norms are strongly intertwined with the historical, political, ideological and economic environment of a given country. This Thesis applies an interdisciplinary viewpoint: although the law tries to set certain boundaries, strike is not merely a question of law but also a social phenomenon; for this reason, we need to apply the conclusions and tools of sociology. We take support in

the comparison of statistical data (in time and space). This Thesis lays out the main orientations of national and foreign literature regarding the subject and attempts to form its own opinion. We build on the knowledge of practicing experts attempting to go beyond the essential dogmatic basis (i.e. the work of theoreticians). Regarding legal sources, the analysis of *travaux préparatoires* and the knowledge of “insider” professionals (i.e. lawyers working at the ILO, Council of Europe or ECJ) provides a more complete understanding.

The *first chapter* establishes fundamental concepts such as: labour conflicts, typologies of industrial disputes, ADR, possible definitions and basic characteristics of strikes. Guided by the words of Lord Wedderburn’ “...*the first step towards understanding a system of labour law is to grasp its social history, above all the history of its labour movement*’, we follow the main stages of the evolution of the right to strike and attempt to draw lessons from the past. After presenting the right to strike as a human right, we map the basis of this right as well as the levels of regulation.

The *second chapter* deals with the international level. Surprisingly there is no ILO convention dealing explicitly with the right to strike. Conventions No. 87 and 98 and the associated supervisory procedures are some of the most respected international standard-setting instruments. The findings of the Committee on the Freedom of Association as well as the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations are invaluable.

The third chapter follows the structure and themes of the previous one and explores the protection provided by the Council of Europe. Due to the cooperation with the ILO, similar but not identical patterns can be observed. This chapter explores the specific elements of the case law of the Committee of Social Rights and examines the activity of the European Court of Human Rights. Compared to the reserved nature of earlier cases (such as *Schmidt and Dahlstöm v. Sweden*) new decisions (*Demir and Baykara*, *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, etc.) signal encouraging changes.

The *fourth chapter* examines the European Union’s regulations on strike. The conflict between the right to take industrial action and the four freedoms came increasingly to the forefront. The famous decisions of the ECJ (e.g. *Laval*, *Viking*) represent a view that is distinctively different from that of the ILO and the Council of Europe. The ECJ is certainly not designed as a Human Rights Court and the competences provided by the Treaty set the limits for its activist behaviour. However, one should keep in mind that restricting strike also means restricting collective bargaining. This cannot be done without

affecting the European Social Model, which attempts to combine economic and social values, including but not limited to free collective bargaining and solidarity.

The *fifth chapter* focuses on the Hungarian strike law. The right to strike is a fundamental right protected by the Constitution and by a separate act, Act VII of 1989 on Strike. We ask the following questions considering the examined topics: is the regulation in line with international and regional requirements? Is it effective? Is there a possibility to use legal transplants from abroad? This part searches for methods that have proven to be valuable in other countries (predominantly Germany, Italy, UK and France but also other states such as Sweden, Spain, Bulgaria, etc.).

Chapters 2, 3 and 4 follow a syllabus: the content, conditions, limits and consequences of the right to strike are studied at different levels (international, regional, national). The right to strike can be confined in terms of its objective (restriction to economic and social issues, exclusion of purely political strikes and use of the peace clause), timing (prior notice requirement and cooling off periods) and participants (ballot). The right to strike of certain groups of employees (e.g. policemen) can be limited. There are also conditions that justify restriction or prohibition such as an acute national emergency, public service, essential services. We examine situations in which minimum services may be imposed. The employer may protect his interest by redirecting the non-striking workforce but not by hiring temporary agency workers. The strikers can be aided by strike funds and supported by sympathy strikes. We examine the issue of criminal and civil law sanctions as well as the intervention of police. Despite the fact that, according to the suspension theory, the employment relationships of the strikers are not terminated, there are negative consequences - especially in terms of wages; we address carefully the remuneration of strikers performing minimum service and the remuneration of non strikers who are willing but unable to work. The collision of the right to strike with other fundamental rights (such as, for instance, the right to life, education or property) is one of the fundamental issues that need to be regulated. The use of alternative dispute resolution methods is considered as well.

Only transparent, predictable and consistent regulations may comply with the rule of law. The regulation of the right to strike and – more broadly – the regulations regarding prevention and collective labour conflict resolution may only be successful if they are based on a close cooperation of governments, social partners and civil society. Rules imposed on the parties (especially on the workers) are not feasible in the long run. Self-regulation in forms of collective agreement or a separate document is to be encouraged.

The *final chapter*, entitled summary, enunciates the conclusions, provides a map of the problematic areas and offers possible solutions. The Hungarian strike act was amended a few months ago yet various areas are still unregulated (strike breaking, strike petrol, liability issues, prior notification of the public and the employers, consumer protection, data protection etc.). We believe that certain aspects of the national regulation (regulation on minimum service, peace clause, complete prohibition of strike in relation to certain employees) violate the rules set up by the ILO and the Council of Europe.

The right to strike went through enormous changes. For a long time, it was prohibited and prosecuted, later it became tolerated, finally it was acknowledged and protected. However, it would be a mistake to assume that the right to strike has arrived to a safe harbour. On the contrary, it seems that this essential tool of workers and of their organisations is under pressure.

It is of utmost importance that effective guarantees exist for the promotion of the right to strike, while eliminating abuses. It is essential to draw a coherent and clear concept of the right to strike. In reality, the extent of the protection is different on international, regional, European and national levels. Numerous factors, such as differences in cultural, economic, social and political circumstances, as well as in aims and composition, led to various models. The relationship between Genf, Strasbourg, Luxembourg and Budapest is not clear; therefore the legislator/trade unions/employees/employers face difficulties when attempting to predict the lawfulness of a given protest. Through its case law, Genf and Strasbourg provide a rather detailed set of guidelines; although there are minor differences, the visions of the two institutions are similar. Luxembourg, on the other hand, transmits a different message. The right to strike, though acknowledged as fundamental right, is treated inferior to the four freedoms. From cases, such as *BALPA*, it is fearful that no matter how broadly the right to strike is interpreted by the Council of Europe or (even more broadly) by the ILO, the enforcement methods attached to international and regional norms might not provide sufficient protection.

Let us conclude with the following note: even if industrial peace is the ideal state, different interests between employees and employers will always lead to clashes. Conflicts as such form a natural part of industrial relations; it is uncontrolled conflict that turns to be harmful, ruins solidarity in the society and jeopardise the rule of law. The question we have to ask ourselves is by no means how to curtail the right to strike but how to keep it within lawful boundaries.

Az értekezés témájában megjelent publikációk

Kajtár Edit: A sztrájkjog, mint versenyképességet befolyásoló tényező. In: Bankó Zoltán et al.: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Pécs–Budapest, FSZH, 2010

Kajtár Edit: Az ILO sztrájkgyakorlata. *PMJK* 2010/2, 49–80.

Kajtár Edit: Az olasz és a magyar sztrájkszabályozás összevetése a közelmúlt közlekedési sztrájkjainak fényében. *PMJK* 2010/1, 33–57.

Kajtár Edit: A sztrájkjog gyakorlása a Legfelsőbb Bíróság esetjogának tükrében. *Jura* 2009/1, 47–53.

Kiss György – Kajtár Edit: Freedom of services, establishment and industrial conflicts. Country Report: Hungary. In: Blanpain, Roger – Świątkowski, Andrzej M. (eds): *The Laval and Viking cases: freedom of services and establishment v. industrial conflict in the European Economic Area and Russia*. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2009, (Bulletin of comparative labour relations; 69) 83–101.

Kajtár Edit: Mediation: a new-old method of dispute resolution. In: *Neuere rechtshistorische Arbeiten*. Pécs, PTE ÁJK, 2004, 70–78.

Az értekezés témájához kapcsolódó konferencia-előadások

Kajtár Edit: A sztrájkjog, mint versenyképességet befolyásoló tényező. *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére konferencia*. 2010. Budapest december 13–14.

Kajtár Edit: The right to strike in the 21st century. *Die Arbeitnehmermobilität in der Europäischen Union*. Pécs 2010. szeptember 23.

Kajtár Edit: A szerződés szerinti foglalkoztatás és akadályai. *VI. Magyar Munkajogi Konferencia*. Visegrád 2009. október 13–15.