

**Pázmány Péter Katolikus Egyetem,
Jog- és Államtudományi Kar
Munkajogi Tanszék**

Kizárás - Aussperrung -

Jogi megítélése Magyarországon és Németországban



Készítette: Dan Adrienn

Konzulens: Hős Nikolett

Egyetemi Adjunktus

2011

Tartalomjegyzék:

I.) Bevezetés.....	3
1.) Tanulmány célja, kutatási módszerek	3
2.) A kollektív munkajog fogalma, elemei.....	5
3.) Európai jogi kitekintés a kollektív munkajog egyes kérdéseivel kapcsolatban	7
3.1.) A kollektív munkajog szempontjából releváns nemzetközi jogi dokumentumok	7
3.2.) A legfrissebb európai esetjog:.....	8
3.2.1) Az Európai Bíróság szerepe.....	9
a.) Albany.....	9
b.) Laval	9
c.) Viking.....	11
3.2.2.) Emberi Jogok Európai Bírósága	12
a.) Demir and Baykara v. Turkey	12
b.) Enerji Yapi-Yol Sen.....	12
 II.) A munkaküzdelen magyar jogi szabályozása.....	14
1.) Munkaharc és a munkaharci eszközök	14
2.) Kizárás fogalma és formái	18
3.) Magyar szabályozása, történeti fejlődése	23
4.) Kizárással kapcsolatos nézetek Magyarországon	24
5.) A kizárás szabályozása az egyes uniós tagországokban, illetve más uniós kívüli országokban.....	25
6.) Németországi gyakorlat	29
6.1.) A kizárás történeti fejlődésének lépcsőfokai	29
6.2.) A kizárás megszüntető- és felfüggesztő hatálya	33
6.3.) A kizárás fajtái	34
6.4.) A kizárással kapcsolatos általános elvek és szabályok	36
 III.) Összegzés és konklúzió.....	40
 Felhasznált Irodalom:	43

I.) Bevezetés

1.) Tanulmány célja, kutatási módszerek

Az értekezésem célja, egy olyan kollektív munkajogi jogintézmény – kizárás (továbbiakban úgyis, mint lock-out vagy Aussperrung – elemzése, amelyre nemcsak Magyarországon, hanem más külföldi államokban is kritikus szemmel néznek. Meglehetősen ellentétesek a jogi álláspontok a kizárásról az államok nemzeti jogrendszerén belül is. A tanulmány megírásában pont ez motivált, hogy felkutassam ezen ellentétes álláspontok okait, mind Magyarországon, mind a külföldi joggyakorlatban. Miért lehetséges az, hogy míg Magyarországon nem is szabályozzák ezt a jogintézményt, addig számos európai ország alkotmánya, vagy törvénye, illetve bírói joggyakorlata szabályozza, rendelkezik a kizárásról. Talán, maga a társadalmi megítélése más ennek a nyomásgyakorló eszköznek, vagy egyszerűen a jogalkotók szabályoztak így, a munkavállalók és a munkáltatók közötti egyenlőség megtartása végett. Ezekre és más hasonló kérdésekre szerettem volna választ kapni a kutatásaim során.

Így a kutatási módszerem alapja, a jog összehasonlítás, az összehasonlító elemzés volt. Dolgozatomban elsősorban a kizárás németországi szabályait vizsgáltam részletesen, más országok munkajogi szabályaival kapcsolatban csak kitekintő jelleggel, a szabályozás általános irányainak bemutatására törekedtem. A jogi szabályozás mellett, kutatásaim során számos neves munkajogász – magyar és külföldi – nézeteit vizsgáltam. Már itt a bevezetésben hangsúlyoznom kell, hogy ezen munkaharci eszközzel kapcsolatos szakmai közvélemény nem egyhangú. Érdekes elméleti vita folyik Magyarországon a kizárás bevezetéséről. Szükség van-e a kizárásra, vagy Magyarországon teljesen más viszonyok uralkodnak, és ha bevezetésre kerülne, akkor az milyen hatással járna a munkavállalók kollektív fellépéseinek érvényre juttatásánál. Elmondható, hogy a kizárás, mint az érdekérvényesítés végső eszköze nem csak jogi kérdés. Az elemzés nem függetleníthető el, az adott ország történelmi, politikai, ideológiai és főként gazdasági viszonyaitól sem.

Németországban a kizárással kapcsolatos szakmai vita, már túllép az elmélet síkján. Későbbiekben részletesen foglalkozom a németországi joggyakorlattal, miként jelenik meg ott ez az intézmény, mi volt a jogalap arra, hogy a kizárást a joggyakorlat elismerte törvényi felhatalmazás hiányában is.

Mielőtt a kizárás elemzéséhez hozzá kezdenék, fontosnak tartottam elhelyezni ezt a nyomásgyakorló eszközt, a kollektív munkajog, illetve a nemzetközi joggyakorlat rendszerén belül.

2.) A kollektív munkajog fogalma, elemei

A kizárás illetve más munkaharci eszközök – amelyek jelen dolgozat tárgyát képezik – a kollektív jellegű jogintézmények közzé sorolhatók, mégsem léphetnek túl az individuális elemeken, hiszen az egyéni viszonyok mindenhol meghatározó szerepet töltenek be. „A kollektív munkajog a magánautonómia biztosításának, a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartásának egyik eszköze.”¹ Célja, a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme.

A kollektív munkajog a munkaügyi kapcsolatok jogi szabályozására, az érdekegyeztetésre terjed ki. Munkaügyi kapcsolat a munkavállalók és a munkáltatók illetve érdekképviselői szervezetek között jöhet létre. Az alanyi oldalt vizsgálva a jogviszony akkor mondható kollektívnek, ha az egyik vagy mindkét fél egy kollektíva, ez annyit jelent, hogy az egyik oldalon a munkavállalók összessége, illetve azok képviselői, szervezetei állnak, míg a másik oldalon a munkáltató, azok összessége vagy szervezeteinek képviselői foglalnak helyet. Az előző mondatból is kitűnik, hogy a munkáltatónál nem feltétlenül szükséges a kollektivitás. A tárgyi oldal pedig nem az egyes munkavállaló és munkáltató közötti munkavégzési viszonyokkal foglalkozik (individuális jogviszony), hanem a munkavállalókat – csoportjaikat – a munkáltatókkal szemben megillető jogokkal, valamint a munkavállalók képviselőinek járó jogokkal és kötelezettségekkel. Az egyének feláldozzák autonómiájukat a közös érdekérvényesítés által nyújtott előnyök érdekében. A kollektív viszonyokban a munkaügyi kapcsolatok szintjei a következőképpen alakulhatnak:

- nemzetközi,
- országos,
- ágazakközi,
- regionális-területi,
- ágazati-szakmai, illetve
- munkahelyi.

Szászy István a szocializmus kezdetekor így vélekedett a 'munka világának' ezen ágáról: „az egyéni társadalmi munkaviszonyok megszervezése, amelyek nem a dolgozó és a munkáltató között állanak fenn, hanem az állam különböző szervei, tovább a munkáltatók és a munkáltatók egyesülései és ezeknek az egyesüléseknek csúcsszervezetei, valamint a dolgozók szakszervezetei és ezek szövetségei és csúcsszervezetei között, az üzemi tanácsok és az üzemi

¹ Kiss György: *Munkajog* (Budapest: Osiris Kiadó, 2005) 326. (a dolgozatban az oldalszám feltüntetve).

demokrácia vagy, mint polgári írók írják az üzemi alkotmány egyéb különböző szervei, a dolgozói kollektívák és az egyéni munkajogviszonyok alanyai közt jönnek létre”².

A munkajog e része az európai államokban számos módon tagozódott. Ausztriában például a kollektív munkajogot a következő nagy részekre osztják: koalíciós jog, kollektív megállapodások joga, munkaharc joga, munkahelyi szintű munkaügyi alkotmány.

Magyarországon a jogalkotó a kollektív munkajog keretei között a következőket tárgyalja: munkaügyi kapcsolatrendszer (országos érdekegyeztetések és ágazati párbeszéd rendszere) szakszervezetekre, munkáltatói érdekképviselői szervezetekre, kollektív szerződésekre vonatkozó szabályok, illetve szabályozza, az üzemi tanácsok rendszerét, jogait és kötelezettségeit. Ezeket a kérdéseket többségében a Munka Törvénykönyve szabályozza. A kollektív munkajog körébe tartozik továbbá a sztrájk intézménye is. Külön törvény, az 1989. évi VII. törvény szabályozza a sztrájkot, vagyis a munkavállalók kollektív munkabeszüntetéssel kapcsolatos jogait³.

Az kollektív munkajog⁴ tagozódásának főszabálya a német és osztrák modellek szerint, vagyis a dualista képviseleti rendszerek szerinti modelleken alapul. A dualista rendszer, amint már a nevében is benne van két nagy csoportban szabályozza a kollektív munkajogot: egyrészt a koalíciós szabadságon alapuló ún. tarifális rendszerre, másrészt a törvény által kialakított üzemi alkotmányjogra osztható. „A koalíciós tarifális faktort általában a munkaszervezetek feletti szint sajátjaként kezelik. Az üzemi alkotmányjogot tipikusan, a kollektív munkajog munkaszervezeti szintű tényezőjének minősítik.”⁵Egyre erőteljesebb törekvés tapasztalható a német koalíciós jogosítvány rendszer, főleg pedig az üzemi alkotmányjog átvételére. Magyarországon is készülöben van egy új Munkatörvény tervezet, a javaslatok szerint lényeges változásként jelenne meg az, hogy üzemi megállapodásokban is lesz mód a munkaviszonyra vonatkozó kérdéseket szabályozni.

Vannak olyan országok, ahol a szabályozás a következő két megoldás egyikeként történik:

a.) egyes országokban, nemcsak a szakszervezetek jogai közzé tartozik a kollektív szerződés megkötése, hanem egyéb munkavállalói érdekképviselői szervek számára is lehetőség nyílt a kollektív tárgyalások lefolytatására és kollektív szerződés megkötésére (Olaszország, Dánia, Anglia, Írország és Spanyolország).

² Szász István: *Nemzetközi Munkajog – Összehasonlító jogi tanulmány* – (Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1969) 498.

³ Az 1989.évi VII. törvény a sztrájkokról (továbbiakban: Sztrájk törvény).

⁴ Német megfelelője *Arbeitsverfassung*.

⁵ Kiss György i.m. 315.

b.) Más országokban a kollektív szerződések megkötése csak szakszervezeti privilégium (Franciaország és Belgium).⁶

A koalíciók elismerése szinte minden országban az alkotmányokban nyert rögzítést. Az hogy milyen részletesen van szabályozva, attól függ, hogy a jogalkotó milyen mértékben avatkozik be a felek autonómiájába az egyéni viszonyoknál. Hiszen a kollektív munkajog esetében alapvető fontosságú az érdek-összeütközések békés feloldása.

Hasonló célokat tűztek ki a nemzetközi jogéletben is jogalkotók, egy-egy Egyezmény megalkotásában is, illetve hasonló elvek alapján hozza döntéseit a luxemburgi Európai Bíróság és a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága.

3.) Európai jogi kitekintés a kollektív munkajog egyes kérdéseivel kapcsolatban

3.1.) A kollektív munkajog szempontjából releváns nemzetközi jogi dokumentumok

Nemzetközi szinten a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet⁷ Közgyűlése 1921-ben fogadta el az első egyezményt a szervezkedési és egyesülési jogról, amely a mezőgazdasági munkások szervezkedési és egyesülési jogára⁸ vonatkozott. 1948-ban az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú egyezmény követte, melyet a szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jogról szóló 1949-ben elfogadott 98. számú egyezmény egészített ki. 1978-ban a közalkalmazottak szervezkedési szabadságának védelme és a foglalkoztatási feltételek megállapításával kapcsolatos eljárások tárgyában elfogadott, 151. számú ILO egyezmény hozott némi változást, és egészítette ki az eddigi szabályokat.

1948-ban az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 20. cikkelye,⁹ majd az 1950-ben elfogadott, Az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény deklarálta az egyesülési és gyülekezési jogot.

⁶ Kiss György i. m. 313-326.

⁷ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO) az ENSZ szakosodott szervezete. 1919-ben alapították, fő célja: a munkavállalók alapvető munkaügyi és szociális jogainak védelme. Működése során nemzetközi munkaügyi normákat hoz, példának okáért a következőkről: kényszermunka tilalma, a munkavállalók szervezkedési szabadsága, és a kollektív szerződés helyes megkötésének szabályai. Magyarország 1922 óta tagja az ILO-nak.

⁸ Az egyesülési jogról (mezőgazdaság) szóló 1921. évi 11. sz. Egyezmény.

⁹ Az 1948. évi Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 20. cikke:

(1) Minden személynek joga van békés célú gyülekezési és egyesülési szabadsághoz.

(2) Senkit sem lehet valamely egyesületbe való belépésre kötelezni.

Az 1961. évi Európai Szociális Charta, a Polgári és Politikai Jogok 1966. évi Nemzetközi Egységokmánya, illetve a Gazdasági, Szociális, és Kulturális Jogok 1966. évi Nemzetközi Egységokmánya egy külön cikket szánt az állampolgárok e jogainak. Külön szabályozzák, hogy a munkavállalók és a munkáltatók szakszervezeteket alakíthatnak, abba tagként beléphetnek, illetve különböző érdek-konfliktusok esetén biztosítják a munkaadók és a munkavállalók jogát a kollektív fellépésekhez, így a munkavállalók sztrájkhoz való jogát.

Ugyanakkor az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés egységes szerkezetbe foglalt változatának 153. cikkének (5) értelmében „*E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatóak.*”¹⁰ Tehát az Európai Unió alapszerződése nem szabályozza sem a sztrájkot, sem a kizárást. Ennek ellenére, amint az az alábbi jogesetekből is kiderül az uniós jog, elsősorban a gazdasági alapszabadságok alkalmazása által hatással lehet a sztrájk, jogi szabályozására a tagállamokban.

3.2.) A legfrissebb európai esetjog:

Továbbiakban érdemes említést tenni – főképp az elért eredmények tekintetében – néhány, a mai napig az európai államok érdeklődésének a középpontját képező jogesetről, melyekről a luxemburgi Európai Bíróság és a strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága¹¹ hozott ítéletet. Az ítéletekből jól követhető, miként is változott a nemzetközi joggyakorlat, és jogfelfogás a kollektív munkajoggal kapcsolatban.

¹⁰ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változatai [2010] HL C83., 2010. 03. 30., 1.o. (továbbiakban úgy is, mint EUMSZ).

¹¹ Az Emberi Jogok Európai Bírósága az 1950-es Emberi Jogok Európai Egyezményének betartatására és ennek felügyeletére létrehozott bíróság. Angol nyelven: European Court of Human Rights (továbbiakban: Bíróság).

3.2.1) Az Európai Bíróság szerepe

a.) Albany

A luxemburgi Európai Bíróság korai döntésében, így az Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie ügyben¹² kimondta, hogy a szociálpolitika a Közösségi jog által szabályozott területek közzé tartozik. Ekkor még nem volt esetjog, amely segítségül szolgált volna az Európai Bíróságnak az ügy értelmezéséhez, így a tagállamok jogrendszere szolgált támaszul. Részletes vizsgálat alá vették a Szerződés 85. cikkének (1)-ét¹³ - EUMSZ-ben 105.cikk – amely tilt minden olyan vállalkozások közötti megállapodást, amely hatással van a tagállamok közötti kereskedelemre, amelynek célja vagy hatása a verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása a közös piacon. A Bíróság kimondta azt az elvet, hogy addig, ameddig a kollektív szerződés megkötését szociálpolitikai célok irányítják, mentesül a versenyjogi vizsgálat alól.

Jacobs főtanácsnok véleményében kifejti, hogy a kollektív megállapodások csökkenthetik ugyan a versenyt a munkavállalók között, de nincs észrevehető korlátozó hatásuk a munkaadók közötti versenyre. Álláspontja szerint, „a kollektív akció joga, a foglalkozáshoz kapcsolódó érdek védelmében mindaddig, amíg az elengedhetetlen az egyesülési szabadság gyakorlásához, az uniós jog védelmét élvezzi.”¹⁴ A munkavállalók sztrájk jogosultságát tehát az egyesülési jogból vezeti le. Az esettel kapcsolatos döntés egyik nagy eredménye, hogy újra formálódott a szociális jogokról és a kollektív alkuról alkotott kép az európai jogrendben.

b.) Laval

A híres-hírhedt ügyek sorát bővíti a Laval kontra Svenska Byggnadsarbetareförbundet eset,¹⁵ amelyet a luxemburgi Európai Bíróság szintén egy előzetes döntéshozatali eljárás keretében tárgyalta. 2004-ben egy Laval nevű cég megnyert egy svédországi pályázatot, hogy felépítsen egy iskolát Vaxholmban. Miután a lett cég nem ugyanazt a bért fizette a saját lett

¹² C-67/96. sz. ügy Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie [EBHT 1999, I-05751. o.].

¹³ EK 85. cikk versenyszabályok – vállalkozásokra vonatkozó, OJ C 224, 1992. 08.31., 28.

¹⁴ Jacobs főtanácsnok véleménye, 1999. január 28. C-67/96. sz. ügy Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie [EBHT 1999, I-05751. o.].

¹⁵ C-341/05. sz. ügy Laval un Partneri Ltd kontra Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbunds avdelning 1, Byggettan és Svenska Elektrikerförbundet [EBHT 2007, I-11767. o.].

munkásainak, mint amit Svédországban az építőipari kollektív bérmegállapodás értelmében fizetni kell, a svéd szakszervezetek tárgyalásokat kezdtek folytatni a céggel a bérekről. A tárgyalások sikertelennek bizonyultak, így a svéd építőipari szakszervezet szabályos blokádnak alá vette a készülő épületet, aminek következtében a Laval tönkrement. Ennek hatására állt szembe a lett cég a szolgáltatásnyújtás szabadságára hivatkozva a svéd szakszervezetekkel, amelyek az ún. *szociális dömping* – amely a jogéletben vitatott fogalomnak számít – ellen akartak védekezni.

A 2007. december 18-án hozott Európai Bírósági ítélet igen nagy port kavart az európai joggyakorlatban. A Bíróság elismerte a kollektív fellépéshez való jogot, a sztrájkhoz való jogot, mint alapvető jogot. A munkavállalókat biztosítja is ennek betartásáról, de ezek gyakorlása mégis ütközhet korlátokba (például: általános jogelvek, illetve a nemzetközi és nemzeti jogszabályokkal nem lehet ellentétes e jogok gyakorlása). Erre biztosítékként szolgál az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke, ahol kikötötték, hogy a kollektív fellépéshez való jog az uniós joggal és más nemzeti jogszabályokkal és joggyakorlattal együtt áll összhangban és részesül védelemben. A svéd Alkotmány kimondja, hogy ez a jog csak akkor áll védelem alatt, ha más jogszabályok és megállapodások rendelkezései nem tiltják. Az ügy kapcsán meg kellett vizsgálni, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozásának minősül-e az a tény, hogy valamely tagállam szakszervezetei a fent említett feltételek mellett kollektív fellépést folytathatnak, és ha igen, ez a korlátozás igazolható-e.

A szakszervezetek arra hivatkoztak, hogy ők a hatályos svéd jogot követve jártak el. Ezért is nehezményezték annyira a Bíróság ítéletét, hiszen véleményük szerint a Bíróság korlátozta a Svédországban működő külföldi vállalkozásokkal szembeni kollektív fellépést, és így már kevés akadály állta útját a szociális dömpingnek.

A svéd bíróság pedig kártérítésre kötelezte a szakszervezeteket. A fentiekből is látszik, hogy hiába az Európai Bíróság *sztrájkjog párti retorikája*, a gazdasági érdek még mindig megelőzi a szociális érdekeket. A Laval esetében a szolgáltatásnyújtás szabadsága erősebbnek bizonyult a kollektív fellépéshez való jognál. Azonban ezen ügy kapcsán kimondható, hogy a sztrájkjog egyetemes és általánosan elismert alapjog az uniós jog rendszerében, de még sem abszolút jog, hiszen korlátok alá esik annak gyakorlása.

c.) Viking

A következő ügy hasonlóságot mutat a Laval-lal. Az eset a következő felek között történt: International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union kontra Viking Line ABP és OÜ Viking Line Eesti.¹⁶

A Viking egy finn jog szerint bejegyzett komptársaság, amely hét hajót üzemeltetett az eset kirobbanásakor. Köztük a Rosellát, amely a Tallinn – Helsinki útvonalon, finn zászló alatt üzemel. Az ügy által érintett észtországi Viking Line, a Viking leányvállalata. A Rosellán dolgozó legénység a finn tengerész-szakszervezet (továbbiakban: FSU) tagjai. A probléma gyökere abban rejlett, hogy a finn legénység fizetése magasabb volt, mint az észteké. Ezen okból és a még nagyobb veszteségek elkerülése miatt, megpróbálták a Rosellát észti lobogó alá helyezni. Az FSU megkeresésére a Szállítási Dolgozók Nemzetközi Szövetsége (továbbiakban: ITF) egy körlevelet küldött a tagjainak, hogy tartózkodjanak a Vikinggel történő tárgyalásoktól, mert különben különböző szankciókkal sújtották volna őket, adott esetben még az ITF-ből történő kizárással is. Ezzel egyetemben az FSU sztrájkot hirdetett. Mivel nem sikerült békés megegyezésre jutni, Viking bírósághoz fordult. Utalva a már fentebb hivatkozott Charta 28. cikkére a Bíróság elismeri a sztrájkhoz való jogot, mint alapjogot, azonban ez korlátozható. Itt vizsgálni kellett, hogy az eszköz – adott esetben a kollektív fellépés – alkalmas volt-e, nem lépte-e át a cél eléréséhez szükséges mértéket. A bíróság a következő kérdést tartotta problémásnak: a kollektív fellépés kilátásba helyezése korlátozta a letelepedési szabadságot (EK. 43. cikk, EUMSZ-ben a 49. cikk). Érdeemes feltenni a kérdést, hogy a szociálpolitika és az alapvető jogokkal kapcsolatos közérdek indokoltá teheti-e a szabad mozgás korlátozását. Finnországban azonban a sztrájkjog néhány korlátozásnak van alávetve. Így a jogalkalmazás szerint nem gyakorolható, ha a sztrájk jóerkölcsbe ütközik, illetve azt tiltja a nemzeti vagy a közösségi jog.

A Laval és a Viking eset tanulsága, hogy a négy alapszabadsággal szemben a jogszerű munkaharci eszközök gyengébbnek bizonyulnak egyelőre.

¹⁶ C- 438/05. sz. ügy. International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union kontra Viking Line ABP és OÜ Viking Line Eesti [EBHT 2007, I-10779. o.].

3.2.2.) Emberi Jogok Európai Bírósága

a.) Demir and Baykara v. Turkey

A nemzetközi jogéletben mérföldkőnek számít a Strasbourgban elbírált két eset, amely a kollektív tárgyaláshoz- és a kollektív fellépéshez való jogot érinti. Az eset lényege a következő, Baykara a Tüm Bel Sen nevű közalkalmazottak szakszervezetének a vezetője, Demir pedig ennek tagja volt¹⁷. A török állam megtagadta a jogot arra, hogy szakszervezetet hozzanak létre illetve, hogy kollektív megállapodásokat kössenek egy 1995-ös Legfelsőbb Bírósági döntésre hivatkozva.

2008-ban az Emberi Jogok Európai Bírósága kimondta az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Egyezményének 11. cikkének¹⁸ sérülését. Elismerte, hogy a kollektív alkuhoz való jog a 11. cikk védelmét élvező alapvető jog. A Bíróság tanácsa jogszerűnek találta, hogy a köztisztviselők is szakszervezeti tagok legyenek, a szakszervezeti szabadságra hivatkozva illetve, hogy gazdasági és szociális érdekeik védelme miatt kollektív megállapodásokat kössenek. Ezzel a döntéssel a Bíróság felülbírált a korábbi joggyakorlattal kapcsolatban a szakszervezeti jogokkal kapcsolatban és megnyitotta az utat, más kollektív fellépések elismerése előtt. Az esetet elbírálv a Bíróság a szakszervezetet és Demirt nem vagyoni kártérítésben részesítette az őket ért sérelmek miatt.

b.) Enerji Yapi-Yol Sen

Enerji Yapi-Yol Sen¹⁹ – főként infrastruktúrával, autópálya építéssel foglalkozó munkavállalókat tömörítő aktívan működő szakszervezet – a Közsféra Szakszervezeteinek Federációjába tartozó szakszervezet. A Közsféra Szakszervezeteinek Federációja a kollektív alkuhoz való jog biztosítása érdekében egy napos országos sztrájkot hirdetett. Az ebben való részvétel tiltása miatt a miniszterelnök közszféráért felelős ügyosztálya egy körlevelet adott

¹⁷ C-34503/97 Case of Demir and Baykara contra Turkey [Selected for publication in Reports of Judgements and Decisions 2008,].

¹⁸ 11. Cikk Gyülekezés és egyesülés szabadsága

1. Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a mások-kal való egyesülés szabadságához, bele-értve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát.

2. E jogok gyakorlását csak a törvény-ben meghatározott, olyan korlátozások-nak lehet alávetni, amelyek egy demok-ratikus társadalomban a nemzetbizton-ság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegész-ség, az erkölcsök, illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. Ez a Cikk nem tiltja, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőr-ség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását a törvény korlátoz-za.

¹⁹ C-68959/01 Case of Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey.

közre. A tiltás ellenére az Enerji Yapi-Yol Sen több vezetője is részt vett a munkaharci akcióban.

2009 áprilisában a Bíróság kimondta, hogy a sztrájkhoz való jog nem tartozik az abszolút jogok közzé, éppen ezért korlátozható. Ugyanakkor már túlságosan nagy korlátozást jelent a sztrájkot teljesen betiltó szabályozás. Az eset szempontjából lényeges, hogy milyen keretek között is gyakorolható a sztrájk. A közszolgálati jogviszony keretében a teljes tilalom megengedett, ellenben az állami tulajdonú kereskedelmi és ipari vállalatoknál ahol a teljes tilalom nem megengedett. A török kormány a közérdekre hivatkozott. A Bíróság azt a döntést hozta, hogy a török kormány megsértette az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Egyezményének 11. cikkét, illetve a békés gyülekezéshez való jogot, amikor a körlevélben általános tilalmat fogalmazott meg, a tekintetben, hogy a sztrájkban való részvétel a közsféra alkalmazottainak tiltott, pedig semmi nem mutatott arra, hogy a kollektív fellépés jogellenes lett volna. A munkáltató felhívása pedig alkalmas volt arra, hogy sok munkavállalót eltántorítson attól, hogy részt vegyen az egy napos megmozduláson.

II.) A munkaküzdelen magyar jogi szabályozása

1.) Munkaharc és a munkaharci eszközök

A munkajogot fejlődéstörténete során békés megoldások jogává tették. Ugyanakkor a munkabéke megléte feltételezi, hogy a kollektív munkajog világában helyet kapjon a munkaharc is, hiszen a munka világában sem történik minden gördülékenyen, például: munkaügyi viták, érdekegyeztetés, stb. Azonban feltehető a kérdés, hogyan kerülhetett be a jogszabályok rendelkezései közzé a munkaharc, hiszen az állam egy fontos feladatának tartja az országon belüli béke megtartását a munkáltatók, a munkavállalók illetve az érdekképviseltek között. Lényeges, hogy az állampolgárok ne erőszakkal és az önbíráskodás eszközével érvényesítsék érdekeiket. Érdekes megközelítése a témának, hogy a munkaharcban a jogrend megtörését látják.

Fogalma a következőképpen hangzik – melyről egyes munkajogászok másként vélekednek –:

„Meghatározott eszközökkel történő nyomásgyakorlás az ellenérdekű félre, bizonyos előnyök megszerzése, hátrányok enyhítése vagy elkerülése érdekében illetve az ellenérdekű fél tervezett magatartása elleni védekezésképpen.”²⁰ Mások szerint a munkaharc, „szervezetten előforduló megmozdulás, amelynek keretében a szakszervezetek illetve munkavállalói csoportok, másfelől a munkáltatók legitim direkt akciókat vetnek be az ellenérdekelt félre történő nyomásgyakorlás céljából.”²¹

Németországban a kollektív munkajog példájára, a munkaharchoz való jog is az alkotmányban nyert rögzítést. A germán jogrendszer a munkaharc megfelelőjeként az *Arbeitskampf* kifejezést használja.²² A német alaptörvény 9. cikk (3) bekezdése a munkaharc intézményét nem konkrétan szabályozza, hanem egyes kollektív jogintézményeken keresztül. Az említett bekezdés első mondata, az egyesülési jogról szól; „A munka- és gazdasági feltételek védelmére és javítására szolgáló társulások alakítására szolgáló jog mindenkit és minden foglalkozási ágat megillet.”²³ A második mondat a következőket tartalmazza; minden olyan megállapodás jogellenes, amely ezt a jogot korlátozza. Németország és Ausztria, a

²⁰ Kiss György i. m. 323. lásd MünchArrbR/Otto 1993, §.274. RdNR. 2.; Müller 1987, 75-82. A munkaharc és ezen belül a sztrájk összehasonlító elemzését lásd Ben Israel 1988.

²¹ Soósne Csikós Szilvia: A munkaharc helyi szintű szabályozása (50) Munkaügyi Szemle 2006/5. 49.

²² Angolszász jogrendszerben a *collective action*.

²³ Trócsányi László – Badó Attila: *Nemzeti alkotmányok az Európai Unióban* (Budapest, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 2005) 727.

sztrájkhoz jogot²⁴ nem tekinti önálló alapjognak, az egyesülési jog kiegészítő alapjogát jelentő szervezkedési szabadságból származtatja.

A kollektív fellépések jogára nagy hatással vannak a különböző nemzetközi egyezmények melyek, ha nem is konkrétan tárgyalják ezeket az eszközöket, mindenképpen utalnak rájuk.

A munkaharc csakis a legvégső eszköz lehet a felek kezében, és csak olyanokkal szemben vehető igénybe, akiknek az álláspontját akarják megváltoztatni, akár kisebb kényszer árán is.

A munkaküzdelem eszközeinek számos formája ismert. Ezek rövid ismertetését a munkavállalók harci eszközeivel kezdem. Egyik legismertebb fajtája a sztrájk, melyet Magyarországon a már fentebb hivatkozott Sztrájktörvény, illetve a magyar Alkotmány is szabályoz. A sztrájk fogalmát nem tartalmazza a törvény, ezért érdemes rövid kitekintést tenni a témával foglalkozó szakirodalom, illetve nemzetközi dokumentumok hogyan határozzák meg ezt a jogintézményt.

Az ILO sztrájk fogalmát egy ajánlás keretében határozta meg, mely szerint a *munkavállalók egy vagy több csoportja, illetve a szakszervezet által kezdeményezett, a munkavállalók közös gazdasági és szociális érdekének biztosítására szolgáló, időleges munkabeszüntetés annak érdekében, hogy a munkavállalók kikényszerítsék valamilyen követelésük teljesítését, illetve ellenállásukat fejezzék ki valamivel szemben, vagy így nyilvánítsák ki sérelmüket, esetleg más munkavállalókat támogassanak követeléseikben, vagy szolidaritást vállaljanak azokkal sérelmeikben.*²⁵

Mégis a leglényegretörőbb magyar megfogalmazás így hangzik: a sztrájk meghatározott célú kollektív munkabeszüntetés.²⁶

Kiss György munkájában így ír a sztrájkról; a sztrájk a munkavállalók többségének tervszerű és közösen végrehajtott ideiglenes munkabeszüntetése a munkajogviszony előzetes felmondása nélkül.²⁷

A kifejezés az angol eredetű *to strike work* szókapcsolatból ered, jelentése a munka nyomatékos abbahagyása.

A magyar Sztrájktörvény 1.§ (1) bekezdése tulajdonképpen csak azt mondja ki, hogy mi a sztrájkoló munkavállalók célja.

²⁴ Lásd. később.

²⁵ Tóth Ferenc: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése* (Gödöllő-Budapest, Szent István Egyetemi Kiadó, 2008) 250-305. illetve a 87.számú ILO Egyezmény 3. és 10. cikkelye.

²⁶ Radnay József: *Munkajog* (Budapest: Szent István Társulat, 2009) 263.

²⁷ Kiss György i. m. 496.

1§.(1) *A dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására – az e törvényben meghatározott feltételek szerint – megilleti a sztrájk joga.*²⁸

A sztrájknak a történelem során különböző fajtái alakultak ki, melyek a következők: figyelmeztető-, harci-, fő-, szolidaritási-, támadó-, védekező.²⁹

A 2011. április 25-én elfogadott Magyarország Alaptörvénye nem említi a sztrájkot, csak a gyülekezési és egyesülési jogot.³⁰

A munkavállalók munkabeszüntetésnek ismert formája még: az aláírásgyűjtés, demonstrációk, agitáció, nagygyűlések, tüntetések, szórólapok osztogatása, cikkek üzemi újságokban vagy egyszerűen különböző eszközökkel a közvélemény figyelmét az adott problémára irányítani. Ezek az eszközök még a békésebb megoldások közé tartoznak. Az erősebb nyomásgyakorló eszközök a következők: túlzottan előírászerű munkavégzés, lassú-, megszakításos- vagy váltakozó munkavégzés, passzív ellenállás, kiugró teljesítmények visszafogása. Idetartoznak még az üzemelfoglalások és a sztrájkórség állítása. A sztrájkórség a sztrájk miatti ideiglenes munkarend betartásáról gondoskodik, illetve arra figyel, hogy a sztrájk alatt felfüggesztett tevékenységeket senki ne lássa el.³¹

A munkavállalók kollektív fellépéseinek a letörésére a munkáltatóknak is vannak lehetőségeik. Idetartoznak a kifejezetten az egyének ellen irányuló intézkedések, például: a legharcosabb érdekérvényesítő figyelmeztetése, és ha ez nem vezet eredményre, akkor fegyelmi eljárást indítanak ellene vagy esetleg el is bocsátják. Előfordul, hogy a munkaadó megpróbálja a munkavállalókat a szakszervezeteik ellen hangolni. Míg a sztrájkoló munkavállalók esetében sztrájktörőket alkalmazhatnak. A sztrájktöréssel a munkáltatók legfőbb célja, a sztrájk okozta károk csökkentésének a szándéka. Egyik módja, a munkavégzésre kész munkavállalók más munkahelyre történő áthelyezése, a másik például a munkaerő-kölcsönzés. (Németországban alkalmazható eszköz a sztrájktörési prémium, melyet a sztrájkot megelőzően, vagy annak ideje alatt, díjazásként tűznek ki avégett, hogy az üzem

²⁸ 2010-ben egy lényeges módosítás következett be, amely a 2010. évi CLXXVIII. törvényben nyert rögzítést. A módosító törvény megváltoztatta az elégséges szolgáltatásra vonatkozó részeket, bővítette a jogellenes sztrájk eseteinek a körét, módosította a munkaügyi bíróságra és a fellebbezésre vonatkozó szakaszokat.

²⁹ Radnay József i.m. 262-266.

³⁰ Magyarország Alaptörvényének VIII.cikke:

(1) Mindenkinek joga van a békés gyülekezéshez.
(2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.
(3) Pártok az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. A pártok közreműködnek a nép akaratának kialakításában és kinyilvánításában. A pártok közhatalmat közvetlenül nem gyakorolhatnak.
(4) A pártok működésének és gazdálkodásának részletes szabályait sarkalatos törvény határozza meg.
(5) Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

³¹ Berki Erzsébet: *Sztrájkok és más közvetlen akciók a kilencvenes években Magyarországon* In: OFA Kutatási Évkönyv. 1. köt., (Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, 2001) 258-268.

tevékenysége tovább folytatható legyen³².) A sztrájktilorést a sztrájktilorvény nem szabályozza, így annak általános tilalmát nem mondja ki. Ezzel összefüggő rendelkezést tartalmaz azonban a Munka Tilorvénykönyve 193/D. § (2) bekezdés b) pontja, amely megtiltja a munkavállaló kölcsönzését a kölcsönveő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van. Ez a tilalom fennáll a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig. A sztrájktilorés használatával a munkáltatók inkább elmérgesítik a helyzetet, mint sem javítanának rajta. Erre jó példa, a 2008. decemberében tartott Budapest Airport Zrt. repülőtéri munkavállalóinak sztrájkja,³³ melyre válaszként a munkáltató görög munkavállalókat alkalmazott. A munkáltató azzal a magyarázattal szolgált, hogy a kár enyhítése érdekében kényszerült erre a lépésre, illetve a zavartalan utasforgalmat tartotta szem előtt. A másodfokú bíróság megerősítette az első fokon eljáró Fővárosi Munkaügyi Bíróság ítéletét, amely szerint a munkáltató nem alkalmazhat olyan intézkedést, amely ellehetetlenítené a sztrájkot, így a sztrájkoló munkavállalók a munka újbóli felvételére kényszerülnének. A Sztrájktilorvény nem határozza meg, hogy milyen munkáltatói fellépések minősülnék kényszerítő eszközöknek, de a bírói gyakorlatban úgy él ez a szabály, hogy minden, a munkabeszüntetés befejezésére irányuló munkáltatói intézkedést kényszerítő eszköznek kell tekinteni, ha az nem az egyezés békés úton való meghozatalában nyilvánul meg. Tehát a sztrájktilorés jogellenes intézmény Magyarországon, hiszen sérti a munkavállalók Alkotmányban biztosított jogát a sztrájkhoz.³⁴

Békésebb megoldások közzé tartozik, ha a munkáltató, már korábban felhalmozta raktárkészletét vagy a munkaharc alatt átszervezi a munkafolyamatokat, így csökkentve a bekövetkező károk nagyságát.

Végül, de nem utolsó sorban említést teszek a kizárásra, amely a dolgozat főtémáját képezi. A kizárás, munkaadók olyan akciója, amellyel megakadályozzák a munkavállalók nagyobb számának az adott munkahelyen, ill. az adott ágazatban történő munkavégzését. Magyarországon, tehát nem alkalmazhat semmilyen kényszerítő eszközt a munkáltató, amely akadályozná a sztrájkoló munkavállalók jogainak érvényesülését. Esetlegesen a megállapodás

³² Radnay József: A sztrájk jogi szabályozása (17) Gazdaság és Jog 2009/3. 16.

³³ BH2011. 76. I. A munkavállalók szociális érdekei miatt megtartott sztrájk jogszerű. A jogszerűség kérdését kizárólag az 1989. évi VII. törvény alapján kell elbírálni. II. Több sztrájkkövetelés esetén a sztrájk jogszerű, ha van legalább egy olyan követelés, amely törvénybe nem ütköző cél elérésére irányul (1989. évi VII. törvény 3. §, 5. §).

³⁴ 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya:

70/C. § (1) Mindenkinék joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson vagy ahhoz csatlakozzon.

(2) A sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni.

(3) A sztrájkjogról szóló törvény elfogadásához a jelenlévő országgyűlési képviselők kétharmadának szavazata szükséges.

felmondásával és jogszerű csoportos létszámleépítéssel élhet a munkáltató egy kollektív munkabeszüntetés esetében.

A fentieken kívül használatos még a bojkott intézménye is, amellyel a munkavállaló és a munkáltató egyformán élni tud. Munkavállalói oldalról megközelítve, „legtöbbször szakszervezeti irányításra a munkavállalók egy csoportja – általában valamely szakszervezethez tartozás alapján – a munkavégzést megtagadja bizonyos munkáltatónál vagy meghatározott munkáltatói szervezethez tartozó munkáltatóknál”.³⁵

Míg a munkáltatói oldalon, a munkáltató kizárhatja azokat a munkavállalókat, akik ellenállást tanúsítanak az ő intézkedésével szemben, például: ha olyan személyeket alkalmaz, akik egy meghatározott szakszervezethez tartoznak – ezen példák száma számtalan lehet. A bojkottra hasonló szabályok vonatkoznak, mint a kizárásra így azzal rokon kollektív jogintézmények közé sorolható.

2.) Kizárás fogalma és formái

Egy munkaküzdelem során számos munkaharci eszközhöz nyúlhatnak a felek. Vannak olyanok, amelyeket nem csak kivételesen az egyik fél, hanem mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igénybe vehetnek, például: a fent említett bojkott. A kizárás³⁶ azonban csak a munkaadók munkaharci eszközéül szolgál.

Európai Szociális Charta³⁷ érdekkonfliktusok esetén elismeri, nemcsak a munkavállalóknak, hanem a munkaadóknak is a kollektív cselekvéshez való jogát, vagyis ebbe beleérthető a kizárás eszköze is.

Az Európai Unió jogrendszerével kapcsolatban érdemes megemlíteni az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés egységes szerkezetbe foglalt változatának 153. cikkének (5)-ét, amely így szól; *„E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatóak.”*³⁸(Korábban már elemzett).

Míg az Európai Unió Alapjogi Chartája a következőképpen szabályoz; *„a munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a*

³⁵ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka – és közszolgálati jog* (Budapest: KJK – Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 2001) 202.

³⁶ Angolul: lock out; Németül: Aussperrung.

³⁷ 1961. évi Európai Szociális Charta 6. cikk - A kollektív alkuhoz való jog.

³⁸ Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változatai [2010] HL C83., 2010. 03. 30., 1.o. (továbbiakban úgy is, mint EUMSZ).

nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve”³⁹.

Már ebből a három joganyagból is látható, mennyire eltérő a nemzetközi jogéletben is a kizárás megítélése.⁴⁰

Magyarország a kizárást nem szabályozza. A Magyar Köztársaság Alkotmánya nemcsak a kizárás, hanem a munkáltatók által igénybe vehető kollektív jellegű fellépések jogi helyzetét sem rendezi.⁴¹ Míg az egyes európai államoknál vagy a törvény szabályozza – ahogy azt a későbbi fejezetekben (VIII.) látni fogjuk – vagy inkább a bíró alkotta jogra bízák szabályozás kérdését.

Kezdetben a kizárást, mint önálló munkáltatói intézkedést is lehetett használni, ma már egyes országokban általában csak a munkavállalói fellépések elleni válasz lépésként alkalmazhatók.

A kizárás fogalmával kapcsolatban nincs egységes álláspont mind a magyar, mind a külföldi jogtudósok között, amely természetesen attól is függ, hogy mely ország hogyan viszonyul a kizárás jogszerűségéhez.

Prugberger Tamás egyik könyvében így ír erről a jogintézményről „a tételesjog és a jogtudomány akként nyilatkozik, hogy az egy vagy több munkaadó olyan szervezett akciója, amelyben megtagadják a munkavállalóknak az üzem területére a belépést és a munka felvételét, valamint a munkabér és a munkavégzéssel összefüggő egyéb bérjellegű juttatások kifizetését abból a célból, hogy a bérből és a fizetésből élőkre vagy harmadik személyekre (természetes és jogi személyekre egyaránt) nyomást gyakoroljanak”.⁴² Ha lényegre törőbb megfogalmazást szeretnék akkor, maga a „munkáltató zárja ki az üzemből, pontosabban a munkahelyükről a munkavállalókat, vagyis nem engedi őket dolgozni”.⁴³

Egy rövidebb megfogalmazás a következőképpen hangzik; a munkaadók harci eszközei közé tartozik. „A munkavállalók munkavégzésének tömeges megszüntetése, illetve felfüggesztése a munkavégzés lehetőségéből történő kizárás vagy az üzem bezárása által.”⁴⁴

³⁹ Az Európai Unió Alapjogi Chartája [2010] HL C83 (02) 28. cikk A kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog.

⁴⁰ Később részletezem az egyes európai államok joggyakorlatát.

⁴¹ 34. lábjegyzet tartalmazza.

⁴² Prugberger Tamás (2001) i.m. 202. lásd Horion: *Suspension du travail et sabaire garanti*. n. 236 – Tumandel: uo.

⁴³ Prugberger Tamás: A munkaküzdelem magyar jogi szabályozásának reformjához (65) Jogtudományi Közlöny 2010/12. 658.

⁴⁴ Tóth Ferenc: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere* (Budapest: Zsigmond Király Főiskola Kiadása, 2003) 303-304.

Tóth Ferenc pontosabb megfogalmazást is adott, „egy vagy több munkaadó olyan szervezett akciója, amelynek során – általában, de nem kizárólagosan – egy sztrájkra vagy sztrájkkal történő fenyegetésre reagálva, ellenintézkedésként a munkaadó nem enged be egyetlen munkavállalót sem a cég területére, nem fizet bért egyetlen munkavállalónak sem, hogy ily módon nyomást gyakoroljon a (sztrájkoló) munkavállalókra, s azokat közvetetten rábírja a sztrájk befejezésére, a sztrájkfenyegetés visszavonására.”⁴⁵

A fogalombeli különbségekből és a jogszerűségről alkotott eltérő álláspontokból (lásd. VII-VIII. fejezet) is kitűnik, hogy a jogintézmény megítélése korántsem egyszerű. Ezt mutatja a következő különbség is, hogy a kizárás ideje alatt mi lesz a munkaviszony jogi sorsa.

A kontinentális európai jogrendszerekre az a jellemző, hogy a kizárás ideje alatt a munkaviszony szünetel és hogy a munkások újra felvehetik-e a munkát vagy sem, az a munkaharc végkimenetelétől függ. Míg az angolszász országokban (Egyesült Királyság, Írország, Egyesült Államok) a munkaviszony meg is szűnik. Ha kollektív intézkedések végén a munkavállalókra kedvezőbb döntés születik, újra felvehetik a munkát, amellyel egy időben a munkaviszony előről is kezdődik.⁴⁶

A továbbiakban érdemes kitérni arra, hogy a kizárás milyen jogkövetkezményekkel jár a munkaadók, illetve a munkavállalók és esetleg harmadik személyek irányába. Ennek vizsgálatakor a következő módszert követtem. Külön elemeztem a jogszerű és a jogszerűtlen kizárások esetében az ellenérdekű felekre gyakorolt hatását, majd ugyanilyen különbségtétel után a harmadik személyekre vonatkozó jogkövetkezményeket.

A jogszerű kizárás esetében a fő köteleességek szünetelnek, azonban a mellékköteleességeket ugyanúgy teljesíteni kötelesek a felek.

A jogszerűtlen Aussperrung-nál vizsgálat alá kell vonni a szakszervezetek és a munkavállalók jogait. A szakszervezetek követelhetik, e jogszerűtlen magatartás azonnali abbahagyását, és az ezzel járó károk megtérítését.

Azok a kizárt munkavállalók, akiket jogellenesen nem engedett be a munkaterületre a munkáltató, jogosan követelhetik az elmaradt munkabérük fizetését, valamint a továbbfoglalkoztatásukat, hiszen ha a kizárás jogszerűtlen, nem lehet a munkások munkaviszonyát felfüggeszteni.⁴⁷ Ilyen esetben kártérítést is követelhet a munkavállaló, és ha kell, élhet a rendkívüli felmondás eszközével.

⁴⁵ Tóth Ferenc (2003) i.m. 303-304.

⁴⁶ Radnay József (1996) i.m. 20.

⁴⁷ Kiss György i.m. 517.

Harmadik személyek irányában a jogellenes kizárás jogkövetkezményeit párhuzamba kell állítani a jogszerű munkavállalói fellépésekkel, míg a jogszerű kizárás eseteire a jogellenes munkás fellépések szankcióit kell kiszabni.⁴⁸

Abban az esetben, ha egy munkaküzdelem jogellenes, a sérelmet szenvedett felek kártérítésre tarthatnak igényt. Azonban ha kár következne be, akkor erre az esetre van egy kialakult sorrend a felelősségi körről:⁴⁹

- 1.) munkáltatói érdekvédelmi szervezet,
- 2.) egyes munkáltatók
- 3.) szakszervezet
- 4.) az érdekvédelmi szervezetek funkcionáriusai és vezető szervei mindkét részről
- 5.) az egyes munkavállalók.

A feleket a polgári és a büntetőjogi szabályok alapján is felelősségre lehet vonni, amely függ a károk mértékétől és a felek magatartásától.

Például a sztrájkok esetében a szankció a tényleges kártérítés, a jogszerűtlen munkaviszony megszüntetésekor pedig a munkavállalókat visszahelyezik eredeti munkakörükbe, *in integrum restitutio*-t alkalmaznak. Vagy a fizetésüknek megfelelő átlagbért, illetve meghatározott ideig a fizetésüknek megfelelő mértékű kártérítési átalányfizetést kapnak.

Előfordul, hogy a munkaharcok nem a feltételeknek megfelelően folynak, mint például valamelyik fél a fenyegetés, a fizikai erőszak vagy a dologrongálás, rombolás eszközével él, ilyenkor lép fel az állam a büntetőjogi szankciókkal.

Ha már a jogszerűségről beszéltünk, ismertetném azokat az eseteket, hogy mikor tekinthető a kizárás jogszerűnek és mikor jogellenesnek.

Egyes nyugat-európai országok a kizárást akkor tekintik jogszerűnek, amikor ezt a sztrájkra történő válaszlépésként alkalmazzák, továbbá ha megalapozott munkáltatói és külső személyek érdekeinek védelme érdekében történt. Az efféle minősítés azonban csak a munkavállalói jogszerű sztrájkra igaz. Tehát egyes nemzeti jogrendszerek (USA, Kanada, Németország, Skandináv országok) a fegyverek egyenlőségére hivatkozva lehetővé teszik a kizárást, és nagymértékben ez a felfogás is inspirálta a törvényalkotást. Ezzel azonban ellentmond, az a munkajogi főszabály, hogy a munkáltató és a munkavállaló nincs azonos pozícióban, hiszen a munkavállaló a gyengébb fél, kiszolgáltatott a munkáltatónak. A munkáltató általában az erősebb fél, ő viseli a

⁴⁸ Kiss György i.m. 517-518.

⁴⁹ Prugberger Tamás (2001) i.m. 208.

tevékenységgel járó gazdasági kockázatot, széles körű utasítási joggal rendelkezik stb. Pontosan emellett is érvelnek a munkavállalók szakszervezetei.

Más országok, ezen kívül csak akkor tekintik a kizárást jogszerűnek, ha olyan sztrájkra válasz, amikor is a munkavállalók a sztrájk alkalmazásakor az erőszak eszközéhez nyúlnak.

Jogszerűtlen a kizárás, ha 'támadás' céljából használják, vagyis amikor a munkavállalók illetve a szakszervezetek nem tettek semmiféle előrelépést a sztrájk megtartása céljából.

A jogrendszerek szerint általában elmondható, hogy különböztetni kell megelőző sztrájk nélküli kizárás (ún. támadó kizárás) és a sztrájkra válaszképpen történő kizárás (ún. védekező kizárás) között.⁵⁰

Prugberger Tamás eléggé szűkszavú a csoportosítást illetően, mivel ő a teljes és részleges illetve a jogszerű és a jogszerűtlen kizárást állította egymással szembe. Támadó jellegűnek tartja a kizárást, „ha annak alkalmazásával egy jogszerűen bejelentett, de még el nem kezdett vagy már egy jogszerűen folyó sztrájkot kíván üzembezárással megghiúsítani vagy felszámolni a munkáltató. Védekező viszont a kizárás akkor, ha jogszerűtlen, pl. romboló vagy erőszakosan folyó sztrájkot akar a munkáltató az üzembezárásával felszámolni.”⁵¹

Ezen formákon túl ismerhetjük még (a Tóth Ferenc általi típusokat)⁵²:

- Általános lock-out: egész szakmák vagy egy város, régió, ágazat összes munkavállalójának kizárása.
- Vállalati lock-out: a vállalat összes vagy meghatározott körű munkavállalójának kizárása. Amely tovább csoportosítható teljes és részleges kizárásra.
- Szimpátia, szolidaritási lock-out:
 - Százalékos lock-out: az első héten a munkavállalók 10%-át másodikon 20%-át, stb. zárják ki.
 - A-B-C lock-out: a munkavállalókat, akiknek a neve az ABC-vel azonos meghatározott betűivel kezdődik, meghatározott időre kizárják (például: az első nap a B betűs, következő napon a K betűs munkavállalókat, stb.)
 - Korosztályok szerinti lock-out: (például: fiatalok meghatározott korosztályának kizárása, idősebbek kizárása, stb.)
- Követő lock-out: a sztrájkra választ adó kizárás.
- Támadó lock-out: megelőző sztrájkkesemény nélkül kezdeményezett kizárás.

⁵⁰ Radnay i.m. 20.

⁵¹ Prugberger Tamás (2010/12.) i.m. 658.

⁵² Tóth Ferenc (2003) i.m. 303-304.

Chris Briggs szerint, a kizárás csoportosítható továbbá a következők szerint is:

- Gazdasági kizárás: amely a gazdasági veszteségek, működési nehézségek, és a részleges vagy szelektív tilalmak vagy a közvetlen sztrájkok elkerülése érdekében alkalmazható.
- Alku kizárás: amely a szervezett munkaerő elleni nyomásban nyilvánul meg
- Központosított alku: egységes megállapodás, amely előnyösebb a munkaadókra.⁵³

A későbbikben részletesebben tárgyalom a védekező és a támadó kizárást, mivel ez a két típus az, amely a joggyakorlatban meghatározó szerepet tölt be.

Mielőtt rátérnék a kizárással kapcsolatos hazai álláspontokra, érdemes megemlíteni, Henry Higgins Bourne (ausztrál bíró) nevét, aki szerint fontos, hogy egy munkaharc háttérében helyet kapjon az egyeztetés és a választott bírósági eljárás, hiszen ez helyettesíthetné a kizárást és a sztrájkot. Mivel minden állam célja, hogy a munka világában is megerősítse a békét.⁵⁴

3.) Magyar szabályozása, történeti fejlődése

Magyarországon mindig is a sztrájk volt az a nyomásgyakorló eszköz, amely a magyar törvényi szabályozás középpontjában állt. Ez azonban, nem jelenti azt, hogy Magyarországon ne lettek volna kisebb munkáltatói megmozdulások. Erre jó példa az 1904-ben megjelent a Szakszervezeti Értesítő első száma, mely havi rendszerességgel beszámolt az aktuális sztrájkokról és a munkáskizárásokról. Hazánkban egészen 1945-ig használata gyakori volt.

⁵³ Chris Briggs: Lockout Law in a Comparative Perspective: Corporatism, Pluralism and Neo-Liberalism (21) The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2005/3. 481-502.

⁵⁴ Chris Briggs i.m. 481-502.

4.) Kizárással kapcsolatos nézetek Magyarországon

Annak ellenére, hogy Magyarországon a kizárásra nincsenek külön szabályok egy nagyon érdekes vita folyik a munkajogászok körében e kollektív munkajogi jogintézménnyel kapcsolatban.

Radnay József a munkaharci eszközök szabályozása tekintetében a közérdeket tartja fontosnak, hogy ne érje hátrány a társadalmat, miközben ezeket a jogintézményeket veszik igénybe a felek. „A kizárásra is áll az, hogy a szabályozásnak, illetve a gyakorlatnak nem magára az intézkedésre, hanem az annak alapját képező helyzetre és okokra kell összpontosítani.”⁵⁵ Igaz nem foglal konkrétan állást a témában, de megjegyzi, attól, hogy nincs szabályozva a kizárás, nem jelenti azt, hogy nem létezik. Óvatosan kell fogalmazni a kizárás tekintetében, hisz a magyar társadalom nem biztos, hogy fel lenne rá készülve, hogy itt is bevezessék, illetve, hogy egyáltalán itt szükség van-e rá.

Kiss György már kicsit másként vélekedik ezen jogintézményről. Álláspontja szerint azokban az országokban, ahol nincs szabályozva a kizárás, akkor ott az alkalmazása is tilos. Nézetei szerint a „munkáltatói fellépések leendő elismerése két tényező által valósulhat meg. Az egyik az erre vonatkozó törvényi szabályozás, amelynek indokoltsága mellett és ellen is lehet érvelni. A szabályozás mellett szól, hogy általa esetleg csökkenhetne a jogellenesen igénybe vett munkáltatói magatartások száma, ellene viszont a jelenlegi erőviszonyok hatnak. Az elismerés másik tényezője a jogalkalmazás lehet, amennyiben egy ilyen – a kizárás klasszikus módszerét alkalmazó – munkáltatói magatartás munkajogi eljárás tárgya lenne.”⁵⁶

Prugberger Tamás egy tanulmányában így ír a kizárásról. Véleménye szerint két egymástól teljesen ellentétes jogi álláspontot lehet megkülönböztetni. Az egyik alapján abból kell kiindulni, hogy ami nincs tiltva, vagy korlátozva, az szabadon és korlátlanul megtehető. Ez annyit jelent, hogy míg a törvény által szabályozott sztrájkot, és annak szervezőit felelősségre lehet vonni, ha valamit nem a megszabott feltételeknek megfelelően hajt végre, addig a még nem szabályozott, a törvény által kirótt szankciókkal nem rendelkező kizárást, illetve annak szervezőit, a munkáltatókat és szerveiket nem tudják bíróság elé állítani.⁵⁷ Ebben az esetben a német joggal von párhuzamot Prugberger Tamás. A másik jogi nézet, az Munka Törvény könyvének 4.§-ra hivatkozik a rendeltetésellenes joggyakorlásra, amelyet alapul véve a támadó kizárást jogellenesnek mondják ki.

⁵⁵ Radnay József i.m. 21.

⁵⁶ Kiss György i.m. 536.

⁵⁷ Prugberger Tamás (2001) i.m. 214.

4.§ (1) Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

(2) A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.

(3) A rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell.

Felvethető a kérdés, hogy a bírói gyakorlat mennyire tudná megváltoztatni a kizárás jogi megítélését. Lehetséges, hogy szükség lenne egy a Legfelsőbb Bíróságtól származó elvi útmutatásra, amely „csak akkor lenne igazán hatékony, ha nem kollégiumi állásfoglalásként, hanem a Legfelsőbb Bíróság elvi döntéseként jelenne meg.”⁵⁸ Azonban Prugberger Tamás szerint szükség lenne egy a munkásküzdelemről szóló törvénnyel kiváltani a mai Sztrájk törvényünket, a Sztrájk törvény egyoldalúságára rámutatva, hiszen nem szól a munkáltatót megillető nyomásgyakorló eszközökről. Nézetei szerint szükségesnek látszik a kizárás szabályozása – de nem a portugál megoldáshoz hasonló abszolút tiltása, és nem is a német szabályozáshoz hasonló korlátlan használata – úgy, hogy „a munkáltató a tilos és a jogszerűtlen, valamint a jogellenessé fajuló sztrájjal szemben alkalmazhatná ezt az intézményt”⁵⁹ amiből arra következtethetünk, hogy csak védekező kizárás lenne jogszerű. Mivel fontosnak tartja, hogy a demokrácia a munkaküzdelemben is érvényesüljön, de csakis az arányosság szem előtt tartásával, tehát a megengedett kereteket nem átlépve.

A fentiekből is látható már, hogy mennyire vitatott jogintézményről is van itt szó – hiszen a magyar jogtudósok álláspontjai között sincs egység –, és ezen a vonalon tovább vezetve a gondolataimat a külföldi országok joggyakorlatai is csak alátámasztanak ebben az állításomban.

5.) A kizárás szabályozása az egyes uniós tagországokban, illetve más uniós kívüli országokban

Ezen fejezet megírásánál is az motivált, hogy ismertethetem, a kizárással kapcsolatos eltérő álláspontokat kitekintve a külföldi joggyakorlatba. Hiszen mi más is mutatná be jobban a kizárás elfogadhatósága vagy elfogadhatatlansága körüli vitákat, mint maguk az uniós tagországok, illetve más uniós kívüli országok jogi szabályozásai.

⁵⁸ Prugberger Tamás (2010/12.) i.m. 660.

⁵⁹ Prugberger Tamás (2010/12.) i.m. 660.

A fejezet megírásában számos munkajogász összehasonlító jogi elemzését felhasználtam (Kiss György, Radnay József, Michal Sewerynsky). Így az ő munkájukat segítségül véve gyűjtöttem össze a fentebb elemzett országokat, és tudtam bemutatni ezeknek az országoknak a kizárással kapcsolatos joggyakorlatát. Kutatásaim során megfigyelhető volt, hogy országonként milyen jelentős eltérések mutatkoznak a kizárást tekintve. Azonban ezek a különböző szabályozások hasonló elveken alapulnak. Minden országban tapasztalható, hogy a kizárást egy olyan erős nyomásgyakorló eszköznek tartják a munkáltatók kezében, hogy a munkavállalókkal szembeni erőegyensúly megtartása érdekében alkalmazásának feltételeit szigorúbb korlátozások közzé helyezték.⁶⁰

Egyes országok szerint a munkaügyi kapcsolatok szereplői közötti erőegyensúly csak akkor érhető el, ha a lock-out jogi megítélése kedvezőtlenebb, mint a sztrájké. Míg más országok szerint azonos jogi megítélés alá kell, hogy kerüljön a sztrájk és a kizárást.

A lock-out elismertsége jóval korlátozottabb, mint a munkavállalói eszközöké, vannak országok, ahol nem is szabályozzák, úgy tekintik, mintha nem is létező jogintézmény lenne, illetve van ahol kifejezetten tiltják a használatát.

Ez utóbbira jó példa Portugália, ahol maga az Alkotmány mondja ki a lock-out tilalmát. Ugyanakkor itt is megoszlanak a vélemények, hiszen a jövőben bekövetkező érdekkonfliktusok eredményes lezárása érdekében, lehetségesnek tartják a gazdálkodó szervezetek átmeneti bezárását, illetve aktivitásának átmeneti szünetelését vagy csökkentését.⁶¹ Találkozhatunk olyan állásponttal is, mely szerint, ha a lock-out nem végérvényes helyettesítője a munkásküzdelem lezárásának, akkor akár indokolt is lehet.

Spanyolországban már korántsem ilyen egyértelmű a helyzet, mivel a spanyol alkotmány mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára biztosítja a kollektív munkaharc eszközeinek igénybevételét, azzal a korlátozással, hogy ezen kollektív jogintézmények használatakor biztosítani kell a társadalom számára legfontosabb intézmények működését.⁶² A kizárást – jogi megítélése alapján – csak válasz reakcióként jöhet számításba, már előre meghatározott helyzetekben és feltételek bekövetkezése kapcsán. Spanyolország azon országok közé tartozik, ahol az alkotmánybíróság elutasította azt az álláspontot, miszerint a sztrájknak és a kizárásnak azonos jogi megítélés alá kellene esnie, pontosan az eltérő gazdasági helyzetre való hivatkozással.

⁶⁰ Elmondható, hogy ezek a korlátozások a munkáltatók által használható összes kollektív intézményre kiterjednek, mivel az államok megítélése alapján a munkáltatók gazdasági és szociális erőfölényben vannak a munkavállalókkal szemben.

⁶¹ Kiss György i.m. 514.

⁶² Kiss György i.m. 514.

A lock-out értékelése az olasz jogban teljesen más képet mutat, mint az előző két országban. Már az elején leszögezném, hogy az a munkáltató, aki egy munkaharc során a kizárás eszközéhez nyúl rendkívül nagy kockázatot vállal, mivel az olasz joggyakorlat inkább hajlik a kizárás jogellenességének kimondása felé, mint annak jogszerűségének megállapítására, hivatkozva a munkajogviszony erőszakos befolyásolására. Jogellenesnek tekintik a defenzív kizárást, ha az aránytalanul korlátozza a szakszervezeti tevékenységet, illetve ha az megbénítja a munkavállalói aktivitást.⁶³ Az olasz alkotmány 40. cikke csak a sztrájkhoz való jogot ismeri el, ebből a rendelkezésből nem lehet levezetni a munkaadók jogát a lock-out alkalmazásához. Egyértelmű tehát, hogy az alkotmány különbséget tesz a munkaadók és a munkavállalók szociális és gazdasági státusza között.⁶⁴

Hasonlóan az olasz alkotmányhoz a görög alkotmányban sem nyert rögzítést a kizárás. A 23. cikk (2) bekezdése csak a sztrájkot említi.⁶⁵

Franciaországban a kizárás szabályozása hasonló elveken alapszik, mint Olaszországban, ahol az alkotmány preambuluma és más jogi szabályozás sem vonatkozik erre az intézményre, nem részesíti jogi védelemben. A francia jogban a kizárás olyan intézkedés, amellyel egy vagy több munkáltató a munkavállalókat a vállalatából átmenetileg kizárja avégett, hogy a foglalkoztatás beszüntetésével nyomatékot adjon követelésének.⁶⁶ A francia szabályok három esetben tekintik jogszerűnek a kizárást. Első a vis maior, amikor ha sztrájkkal szemben nem lépnének fel ezzel az eszközzel, a vállalkozás akár tönkre is mehet. A második esetben a jogellenes sztrájkra történő reakcióként alkalmazható. Végül az üzem és a vállalkozás biztonsága érdekében alkalmazott kizárás. Így levonható az a következtetés, hogy a francia jog felfogása szerint, csak akkor tekinthető jogszerűnek a kizárás, ha megelőző, defenzív funkciót tölt be.⁶⁷

A fentiekből is látszik, hogy a kizárás csak kivételesen minősül jogszerűnek, „nevezetesen akkor, ha a munkáltató az üzemében a biztonság és a rend minimális mértékét sem tudja biztosítani és emiatt kényszerítve van az üzem meghatározott időre történő bezárására.”⁶⁸ Ilyen esetben meg kell vizsgálni, hogy a munkáltatónak volt-e más lehetősége, mint a munkahely bezárása vagy visszaélt munkáltatói jogaival.

Lengyelországban sem található jogi szabályozás a kizárásról. Akadtak azonban próbálkozások a lengyel szenátus részéről, azonban a lengyel országgyűlés elutasította e

⁶³ Kiss György i.m. 515.

⁶⁴ Kiss György i.m. 489.

⁶⁵ Kiss György i.m. 490.

⁶⁶ Radnay József: Kizárás a munkajogban (4) Gazdaság és Jog 1996/4. 20.

⁶⁷ Kiss György i.m. 515.

⁶⁸ Radnay József (1996/4) i.m. 21.

javaslatokat. Melynek fő oka a szakszervezeti képviselők heves ellenállása volt, arra hivatkozással, hogy a kizáráshoz való jog akadályozza a sztrájkjog érvényesülését.⁶⁹ Azonban vannak olyan lengyel álláspontok, amelyek szerint a kizáráshoz való jog épp a sztrájkjog ellensúlyozására szolgál.⁷⁰ Vannak olyan elképzelések, amelyek szerint a defenzív jellegű kizárást el kell ismerni, hiszen lehetőséget kell adni a munkaadónak arra, hogy a törvénytelen sztrájkjal – ha a bíróság törvénytelennek nyilvánította, tovább sztrájkol, illetve nem hagy fel ennek előkészületével – szemben megvédje magát. Ha ezt a munkáltatói eszközt elfogadnák, a munkavállalók munkaviszonya a kizárás alatt felfüggesztésre kerülne, és ez idő alatt munkabér sem járna nekik. Azonban a munkavállalók döntésén múlik, hogy meg tartják-e munkahelyüket, ha a munkaharc lezárul kivéve, ha a munkavállalókra olyan kedvezőtlen megállapodás születik mely szerint csökken a munkahelyek száma, és változnak a munkaviszony feltételei.⁷¹ (A jelenlegi szabályozás szerint a munkáltató maga dönti el, mikor tekinti törvényesnek a sztrájkot, és ha úgy dönt, hogy a sztrájkolók törvénytelen eszközökhöz nyúltak, akkor azonnali hatállyal elbocsáthatja a sztrájkoló dolgozókat, az indokolásban pedig a munkavégzési kötelezettség megszegését jelölik meg.) Azonban itt is elmondható, hogy figyelembe kell venni az alapvető szolgáltatásokat, illetve az arányosság kérdését – a kizárással megelőzni kívánt sztrájk arányban álljon a dolgozóknak és a közérdeknek okozott kárral.

Törökországban már teljesen másképp vélekednek a lock-out-ról, hiszen a török alkotmány kifejezetten rögzíti a lock-out alkalmazásának lehetőségét. Törvény szabályozza milyen esetekben és milyen módon vehető igénybe ez a kollektív munkajogi eszköz. 1963 óta beszélhetünk a törvényi szabályozásáról, melyben meg van határozva, hogy csakis végső eszközként vehető igénybe.⁷² A törvény felsorolja azokat az eseteket is, mikor tekintendő jogellenesnek a lock-out, illetve meghatározza, hogy ezen esetekben bért kell fizetni a kizárt munkavállalóknak. Nem tartja megengedett munkaharci akcióknak a szolidaritási és a politikai kizárásokat. A török álláspontok szerint a „lock out a munkaadók vagy azok képviselőinek olyan akciója, amellyel megakadályozzák a munkavállalók nagyobb számának az adott munkahelyen, illetve az adott ágazatban történő munkavégzését.”⁷³

⁶⁹ Michal Sewerynsky: *A lengyel munkajog újrakodifikálása – válogatott problémák* In: Ladó Mária, Ónodi Irén (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről* (Budapest: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Kiadó. 2004) 397.

⁷⁰ Hivatkozásul a 87. ILO Egyezményre és az Európai Szociális Charta 6.4 cikkére, illetve a lengyel alkotmány 32. cikkére, amely a törvény előtti egyenlőség elvét mondja ki.

⁷¹ Michal Sewerynsky i.m. 398.

⁷² Kiss György i.m. 514.

⁷³ Kiss György i.m. 491.

6.) Németországi gyakorlat

Amint már a korábbiakban utaltam rá, a németországi szabályozás jóval részletesebben foglalkozik a sztrájk és a kizárás kérdéskörével, mint jó néhány európai ország.

Németországban ez az intézmény meglehetősen differenciált módon érte el mai formáját. Az Alaptörvény nem tartalmazhat többet a kizárásról, mint a sztrájkról. A szakirodalom is ellentétes nézeteket vall a németországi gyakorlattal szemben. A törvényi szabályozás nem ismeri a kizárás fogalmát, ezzel párhuzamot lehet vonni a magyar törvényekkel, hiszen azokban sincs sehol lefektetve a sztrájk és az itt tiltott kizárás definíciója. Így a jogirodalom, a bírói gyakorlat illetve a társadalmi felfogás hozta létre ezt a fogalmat és annak kihagyhatatlan elemeit. A legáltalánosabb megfogalmazás szerint a kizárás az a munkáltatói magatartás, amikor a munkáltató egy meghatározott munkás csoportot akadályoz a munkavégzése során, ez azonban nem jár a munkavállalók munkajogviszonyának megszüntetésével.

Radnay professzor úr egyik tanulmányában a következőképpen fogalmaz: „a német jog szerint a kizárás egy vagy több munkaadó által tervszerűen végrehajtott, nagyobb számú munkavállaló munkavégzésének meg nem engedésében és ezzel a bérfizetés alóli mentesülésben álló intézkedés a munkafeltételekkel kapcsolatos cél elérése végett”.⁷⁴

6.1.) A kizárás történeti fejlődésének lépcsőfokai

Németországban a második világháborút követően az Állami Munkaügyi Törvényszék határozatokba foglalva ismerte el a kizárás intézményét.⁷⁵ Időrendben az első az 1955. január 28-án meghozott határozat a munkaharc jogát szabályozta, új alapokra helyezte a munkaviszonyokat, párhuzamba állította a kizárás viszonyát a sztrájjal. A munkaadói oldalnak kedvezve elismerte a kizáráshoz való jogot. Kimondja, hogy a szakszervezeti sztrájknak megfelel a kizárás. A kizárást tartják a munkaviszony oldószerének, a hangsúly az ellenértéken van: a védekező kizárással áll szemben a sztrájkoló dolgozó.⁷⁶ Ez a fajta kizárás

⁷⁴ Radnay József (1996/4.) i.m. 20.

⁷⁵ Kissel, Otto Rudolf: *Arbeitskampfrecht* (München: Verlag C. H. Beck, 2002) 770-845.

⁷⁶ Kissel i.m. 773. „Die Aussperrung wird als das Arbeitsverhältnis insgesamt lösend angesehen, wobei im Vordergrund der Betrachtung die Abwehraussperrung gegenüber streikenden Arbeitnehmern steht.”.

a fegyverek egyenértékűségének biztosítása miatt szükséges. A határozat rendelkezik még a kizárás különböző fajtáiról is, melyek hasonló megengedett tartalommal és joghatással bírnak, mint a védekező kizárás. Kimondja még azt is, hogy a kizárás felfüggesztéséről szóló határozatot abban az esetben lehet elfogadni, ha az egyértelműen a munkáltató akarata. Ez a döntés olyan mérlegelési jogkörrel ruházta fel a vállalkozókat, hogy eldönthessék, hogy a munkaviszony felfüggesztése esetében vissza kívánják-e helyezni a munkába a munkavállalókat.⁷⁷ Fontos megjegyezni, hogy a döntés értelmében egy kizárás nem lehet etikátlan, és társadalmilag elfogadhatónak kell, hogy legyen. A kizárás megengedése valószínű abban rejlett, hogy Németországban más volt a sztrájk megítélése, mint más államokban. A német munkavállalók és a szakszervezetek kezében eredményes eszköznek bizonyult a sztrájk.

A '70-es években a kizárás gyakorlata felerősödött Németországban.

A kizárás fejlődésének következő lépcsőfoka az 1971. április 21-én elfogadott határozat volt. Ez a döntés is egyértelműen szembe állt az akkori irodalomelmélettel, itt is a legnagyobb problémát a kizárás megengedhetősége okozta. Felvetődött a kérdés, hogy melyik fél kezében is van igazán hatékony nyomásgyakorló eszközök. Az egyik oldalon a munkaerőt képviselő szakszervezetek állnak, melyek akár egyedül is képesek meghatározni a munkaharcot vagy a támadó kizárással maguk a munkáltatók. Így a munkafeltételek meghatározása már nem a szabad megállapodás elvével történik – amely pedig a kollektív szerződés előfeltétele – hanem az erősebbnek bizonyult fél érvényesítheti akaratát. Azonban itt is rendelkeznek a felek gazdasági helyzetéről (ki van erőfölényben).⁷⁸ A bíróság a döntésében a következő elvek betartására hívja fel a szemben álló felek figyelmét egy munkaharc során: arányosság elve, megfelelőség, szükségesség, ultima ratio, tisztességes küzdelem.⁷⁹ A határozat kimondja, hogy mely személyek állnak védelem alatt a felfüggesztő kizárással kapcsolatban: Tanács tagok, munkavállalók képviselői, mozgáskorlátozottak, azok a nők, akik az anyák védelméről szóló törvény 9.§ (1)-nek hatálya alá tartoznak, valamint azok a munkavállalók, akik a karbantartási munkákat látják el.

Majd az 1980-as években a paritáskövetelmény és a visszaélés tilalma határolta be szigorúan a kizárást. A nyomdaipar 1978-as munkaharcában körülbelül 200000 munkanap esett ki a kizárás miatt, az 1978-as fémipari munkaharcban pedig 120000 munkanap. 1984-

⁷⁷ Keller, Andreas: Zum Aussperrungsurteil des Bundesverfassungsgerichts (20) Demokratie und Recht 1992/1 100.

⁷⁸ Kissel i.m. 777.

⁷⁹ Manfred H. Bobke: Streik und Aussperrung (5) Blätter für deutsche und internationale Politik 1984/1 569.

ben 138000 munkavállaló volt érintve a munkáskizárások kapcsán. 1985. óta nem volt jelentősnek nevezhető kizárás Németországban.

A fentiekből is látszik, hogy egy országos szintre kiterjesztett kizárást akkor is jogellenesnek nyilvánítottak – 1978-as nyomdaipari munkabeszüntetésekre hivatkozva – ha például a nyomdaiparban egy szövetségi kollektív szerződés megkötése a sztrájk célja, egy későbbi Szövetségi Munkaügyi Bírósági döntés értelmében az országos kizárás a nyomdaiparban az aránytalanság miatt volt jogellenes.

Az előző példákban is érthető, hogy a szakszervezetek és a lakosság nagy része miért is tekinti jogellenes munkaharci eszköznek az Aussperrungot, és miért követelnek általános kizárási tilalmat. A DGB, a Német Szakszervezetek Szövetsége az 1972-ben tartott 9. Szövetségi Kongresszuson felvette a hivatalos programjukba ezt a követelést.

A legnagyobb kezdeményezést az jelentette, amikor az IG Metall és az IG Nyomdai és Papírfeldolgozó több mint 40000 tagja kereseteket és panaszokat nyújtottak be a munkaügyi bírósághoz, hogy vizsgálja felül a kizárás általános elfogadhatóságát. A Szövetségi Alkotmánybíróság döntése alapján ez jogkérdés. A kizárás általános jogszerűségének álláspontja mellett volt a CDU (Kereszténydemokrata Unió), CSI (Szociáldemokrata Unió), FDP (Németországi Szabaddemokrata Párt), SDP (Németországi Szociáldemokrata Párt).⁸⁰ Mivel a munkáltatók ezzel az eszközzel a kezükben képesek reagálni a munkavállalók kollektív fellépéseivel szemben. Ezt tekintették a sztrájk ellensúlyának.

Azonban csak bizonyos feltételek megléte esetében kezdeményezhető az Aussperrung: kollektív fél ellen irányuljon, ki kell tűzni egy kollektív jogi célt, nem lehetséges politikai indíttatású kizárás. Nem vehető igénybe addig, amíg van érvényes kollektív szerződés, illetve amíg az összes békés rendezési lehetőséget ki nem merítették. Akár magába foglalva a békéltetés megkísérlését. Figyelembe kell venni az általános jogelveket és tilalmakat. Fontos az arányosság elvének betartása (részletesebben a 6.4.) pontban kifejtve).

A munkavállalói oldal aggodalmai az alábbiakban foglalhatók össze. A kizárás megakadályozza, hogy a törvény által garantált alapvető jogok, történetesen a 9.§ (3) bekezdése érvényesüljenek. A szakszervezetek szerint nem létezik egyensúly a felek között, és így ha az ítélkezési gyakorlat az egyenlőség elvén alapszik, akkor ki kellene mondani a kizárás tilalmát, és még nem hivatkoztunk a gazdasági következményekre.

⁸⁰ Schmahl L.: Die Zulässigkeit der Aussperrung als Mittel eines Arbeitskampfes Deutsche Verwaltungspraxis 1979/4 78-80.

Voltak olyan álláspontok, hogy ki kellene dolgozni egy rendszert, egy szerződéses modellt a tárgyalások megkönnyítésére, mivel az egyén munkaereje az egyetlen gazdaságilag értékes áru.⁸¹

1975. május 5-én kiadott Német Szakszervezetek Szövetségének Munkaharci Irányelveiben központi szerepet kapott a kényszerhelyzetben nyújtandó szolgáltatások kérdése. Még a munkáltatói kizárások esetében is biztosítani kell azoknak a munkáknak az elvégzését, amelyek súlyos vagy jóvátehetetlen károkat okoznának a közérdekben - Allgemeinheit.⁸² Fontos, hogy az elemi személyes, társadalmi és állami szükségleteket kielégítsék.

1978-ban a szakszervezetek továbbra is a kizárás tilalmát akarták erősíteni, amely háttérben az ekkor zajló a nyomda- és fémipart érintő sztrájkok és kizárások álltak. A munkaügyi viták középpontjában a 35 órás munkahét állt.

1980-ban némileg módosult a munkaügyi bíróság álláspontja, köztük az is, hogy nem egyenlő hatású a két nyomásgyakorló eszköz, a sztrájk és a kizárás. A szakszervezetek szerint az a hivatkozási pont, amire a munkáltató alapítanak – jelen esetben, a versenyhátrányra – a kizárás elfogadhatóságával kapcsolatban az ténylegesen és jogilag is elfogadhatatlan.

Felvetődött a károk rendezésének a kérdése is, amelyeket egy-egy munkaharc során általában az ügyfél szenved el. Az üzleti oldal azonban, amilyen magas fokon csak lehetséges kompenzálja a sztrájk hatását. Azonban a Szövetségi Munkaügyi Bíróság továbbra is alapvető jognak tartja a kizárást.

1988-ban kidolgoztak indokolással együtt egy Törvénytervezetet, a kollektív munkaügyi konfliktusok szabályozására⁸³, amelyet a későbbiek során sem fogadtak el, hivatkozva a törvényi szabályozás hiányára. Így tartalma tudományos szempontból vehető csak figyelembe. A tervezet 40 §-ból állt, amely tematikusan volt felépítve. Általánossággal indított és úgy haladt a részletszabályok felé. Az 1.§ arról szólt, hogy a munkaharc csak akkor lehetséges, ha a kollektív szerződés létrehozása érdekében történik. A 2.§ már az arányosság kérdését tárgyalta. Ezért is kapott helyett a kizárás a tervezetben, hogy a felek közötti egyensúly megmaradjon. Ezekről a rendelkezésekről a felek eltérhetnek a kollektív szerződésükben a diszpozitivitásra hivatkozással.

Majd 1991. június 26-án a német Alkotmánybíróság hozott egy döntést, amely egy alkotmányjogi panaszra reagált. Az Alkotmánybíróság bírálta a Szövetségi Munkaügyi

⁸¹ Schmahl L. i.m. 78-80.

⁸² Berke Gyula- Kiss György: A sztrájk szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén (2) Pécsi Munkajogi Közlemények 2009/2. 65-66.

⁸³ Berke Gyula- Kiss György i.m. 65-66.

Bíróság általános kizárásra vonatkozó gyakorlatát, példaként az 1978. márciusában tartott könyvkiadás és a nyomdaipar fejlesztésével kapcsolatos kizárást és az ehhez kapcsolódó részleges magyarázatot. Az Alkotmánybíróság észrevételei szerint, ha mód van rá a szervezett fellépést következetesen kerülni kell. Hivatkozik az alaptörvény 9. §-nak (3) bekezdésére utalva a kollektív alkura, amely törvényileg garantált, és ezáltal közvetetten a kizáráshoz való jog is. Felvetődött a kérdés az Aussperrung alkotmányos védelmével kapcsolatban, és ha ez lehetséges, akkor milyen mértékben, illetve ha nem akkor csak egyszerűen a törvényi kollektív jogok közzé sorolandó-e, amely az alkotmányosan garantált kollektív tárgyalások központi konkrét kifejeződése⁸⁴.

6.2.) A kizárás megszüntető- és felfüggesztő hatálya

A kizárás fogalom-meghatározásnál a viták középpontjába került az a kérdés is, hogy az Aussperrung megszűnte után a munkáltató a kizárt munkavállalókat vajon tovább kívánja-e foglalkoztatni. A bírói gyakorlat alapján a munkaharc befejezése után a munkavállalóknak kell tenniük egy kedvező ajánlatot a munkáltatójuk felé, és ha ő nem utasítja vissza, akkor a munkavállaló megmarad eddigi munkaviszonyában. A kizárás befejezése után, így maga a munkaadó határozza meg a felfüggesztett munkaviszonyok további feltételeit. Ez a szabályozás a felfüggesztő hatályú kizárásra vonatkozik. A megszüntető hatályú kizárás esetében az újonnan meghozott kollektív szerződés írhatja elő a régi munkavállalók tovább foglalkoztatását.

„A bontó hatállyal történő kizárás esetében is a munkáltató a munkavállalók újbóli munkába állítására köteles, kivéve ha ez az egyes esetekben a méltányosságba ütközne vagy a megrendelések körül kialakult helyzet az újbóli foglalkoztatást nem teszi lehetővé.”⁸⁵ Ezeket a körülményeket a munkaadónak kell bizonyítani. Az újra felvételnek azonban az a feltétele, hogy a munkavállalónak is igénye legyen az eddigi munkaviszony helyreállítása.

Tehát elmondható, hogy a kizárás ideje alatt a munkavállalók munkaviszonya nem szűnik meg, hiszen a munkáltató számára a felmondás szabályai az ilyen esetekben nem jelentenek megoldást. Csak kivételesen, az ún. „vadsztrájkok” illetve a hosszasan elnyúló munkabeszüntetések esetében lehet a kizárás eredménye a munkaviszony megszüntetése.

⁸⁴ Keller, Andreas i.m. 101.

⁸⁵ Trócsányi László: A munkaharc a Német Szövetségi Köztársaság és Ausztria jogában (44) Jogtudományi Közlöny 1989/2. 103.

Ha kollektív felek közötti tárgyalások nem vezetnek eredményre, a munkaügyi vitára nagyobb hatást gyakorolhatnak, ha a munkáltató a munkások szélesebb tömegét zárja ki a munkából, így növelve a kizárás hatékonyságát.

Feltehető az az elvi kérdés a kizárással kapcsolatban, hogy ha a kizárt munkavállaló nem tudja teljesíteni a kötelezettségét, tehát nem tud dolgozni, akkor jár-e bér neki? Erre egy lehetséges válasz lehet az is, hogy ha a munkaviszony szünetelésre került, ezzel a munkájukat nem tudják ellátni a munkavállalók, így a bérfizetés is felfüggeszthető. A felfüggesztett munkaviszony alatt szünetelnek a munkások főkötelezettségei, hasonlóan a sztrájkoló munkavállalókhoz. Így a munkavállaló munkavégzési, a munkáltatónak pedig a bérfizetési kötelezettsége függesztődik fel az ilyen szüneteltető hatályú kizárás esetében, de a munkaharc befejezése után változatlan formában tovább folytatódnak. Ellenben ha a kizárás jogellenes a munkáltató bérfizetési kötelezettsége nem szünetel, sőt kártérítési felelősséggel is tartozik a munkavállalók és harmadik személyek felé.

A feloldó-, megoldó (lösende) kizárás esetében a munkaviszony megszűnik, így összeütközésbe kerül a munkavédelmi szabályokkal. Azonban ez nem jelent felmondást, ez egy jogi lehetőség a munkáltató számára. Ez a forma nem tartozik a megengedett eszközök közé.

6.3.) A kizárás fajtái

Továbbiakban kicsit részletesebben áttekinténém, milyen fajtái találhatók meg Németországban a kizárásnak. Az összes jogrendszer, így a germán jogcsalád is különbséget tesz a védekező és a támadó kizárás között.

A védekező kizárást (Abwehraussperrung) a munkáltató nemcsak a jogellenes, hanem a törvényi feltételeknek megfelelő sztrájk esetében is használhatja. Ha ezzel a munkaadó célja a munkaharc gyors és sikeres lezárása. Ebben az esetben a sztrájk volt előbb, a kizárás csak a munkás megmozdulásra való reagálásként jelenik meg. A joggyakorlat akkor tartja helyénvalónak az Abwehraussperrung-ot ha az a szakszervezetek tárgyalási túlsúlyának koordinálására szolgál.

A német jogban a munkáltatók általában defenzív kizárással élnek. Kissel így ír a védekező kizárás és a jogszerű sztrájk kapcsolatáról: „A védekező kizárás egy kollektív védekező lehetőség a munkáltatók számára, a sztrájkoló munkaharci ellenféllel szemben.”⁸⁶ A védekező

⁸⁶ Kissel i.m. Die Abwehraussperrung ist die kollektivrechtliche Abwehrmöglichkeit der Arbeitgeberseite gegen einen sie als Arbeitskampfgegner Streik. 792.

kizárás célja, hogy megkössék a kollektív szerződést és lezárják a sztrájkot a dolgozókkal. Álláspontja szerint a védekező kizárás legitimitásának fennmaradását a szakszervezetek tárgyalási túlsúlya akadályozza meg.

Támadó kizárásról akkor beszélhetünk, amikor a munkáltató kezdeményezi a harci cselekményeket, illetve ha nem következett be sztrájk a kizárás előtt. Ilyenkor arra kívánják rábírní a munkavállalókat a munkaharc kezdeményezői, hogy kerüljék el a sztrájkot, és fogadják el a munkáltatók által megszabott feltételeket. Ebben az esetben szünetel a munkások munkaviszonya, így minden főkötelezettség is. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság 1971. április 21-i határozatával nyilvánította jogszerű munkaharci eszköznek. Mai viszonyokban a jogalkalmazás főszabály szerint nem ismeri el jogszerű eszköznek a kizárás e fajtáját, ami azt jelenti, hogy a munkáltató nem kezdeményezheti a munkásküzdelem ezen formáját. Alkalmazására nézve egyszer kivételt tesz a jogalkotó: „okafogyott tarifaszervezési norma kiiktatására vagy megváltoztatására egyéb eszköz nem áll rendelkezésre, és ez nem sérti a vitában álló felek egyensúlyi pozícióját”.⁸⁷

További fajtaként említendő a szolidaritási vagy szimpátia kizárás, amely célja más munkáltatók támogatása, védelme a munkavállalók sztrájkja ellen. Így felvetődik a kérdés, hogy vajon jogszerűnek tekinthetjük-e ezen intézményt?! Ebben az esetben, úgy gondolom, hogy mindenképp fontos az adott helyzetet vizsgálni, kik állnak egymással szemben, itt is az arányosságot szem előtt tartva. Így akár hivatkozhatnak arra a munkáltatók, hogy a munkavállalók koalíciójánál is megfigyelhető a gazdasági érdek-összefonódás, úgy a munkáltatók érdekvédelmi szervezeteinél is legyen lehetséges ugyanez. Azonban fontos hangsúlyoznom, hogy mindenképp vizsgálat alá kell venni, a majd később tárgyalandó felek közötti gazdasági erőegyensúly kérdését.

Hasonlóképpen, mint a sztrájknál, a kizárásnál is van ún. figyelmeztető kizárás, amely a munkáltatók válasza védekezésképpen, a szakszervezetek figyelmeztető sztrájkjára. Jogszerűségének elismeréséről azonban megoszlanak a vélemények. Vannak, akik a komolyabb konfliktusok elkerülésének lehetőségeként tartják, mégis vannak olyanok is, akik a kifejezett nyomásgyakorló eszközt látják benne a munkások felé.

Végül, de nem utolsó sorban a szelektív kizárást a Szövetségi Munkaügyi Törvényszék 1980-ban hozott határozatában jogellenes cselekménynek nyilvánította.

⁸⁷ Kiss György i.m. 516.

6.4.) A kizárással kapcsolatos általános elvek és szabályok

A kizárásnál is érvényesül az arányosság elve. Az arányosság tekintetében érdemes odafigyelni a felek gazdasági hátterére, ami ebben az esetben mindig a munkáltató oldala felől okozhat aggályokat. A szakszervezetek ezért erősen tiltakoznak a kizárás összes formája ellen, véleményük szerint a kizárás egyik fajtája sem megengedett, és mindegyik tiltott eszköz. Meggyőződésük szerint a munkáltatók a tőkéjük által olyan „túlsúllyal” rendelkeznek, ami megborítja a felek közötti egyenlőséget.

Míg a munkáltatók olyan lehetőséget látnak az Aussperrung-ban, amely a munkaharci eszközök arányát javítja a munkások és a munkaadók közt. A kizárás szervezője határozza meg azt a munkás csoportot, amely egy meghatározott ideig nem léphet a vállalat területére. Ilyenkor bármely munkás réteg érintett, akár a sztrájkolók, akár a dolgozni vágyók is. Ellenben tilos, hogy a kizárás valamely szakszervezeti tagra vagy egy a munkáltató által önkényesen meghatározott munkavállalóra terjedjen ki.

A bírói gyakorlat alapján a munkaadónak a kizárás alkalmazásakor a jogszerűség érdekében a következő szempontokat kell betartania.⁸⁸

- Az első szempontok közzé tartozik az ultima ratio elve, mely szerint a kizárás csak, mint végső eszköz használható és alkalmasnak kell lennie a cél elérésére, és mindenképp nélkülözhetetlen elemként kell hogy jelen legyen.
- Másodsorban ennek az intézménynek erkölcsileg kifogástalannak kell lennie a társadalom szemében, hiszen ez nem vezethet az ellenérdekű fél felszámolásához.
- Az Aussperrung-nak a „kollektív szerződés hatályossági területére kell korlátozódnia”.
- A fejezet elején kifejtettek alapján az arányosság követelménye.
- Illetve a munkaharc befejezését követően mindkét félnek törekednie kell a munkabéke minél hamarabbi visszaállítására.

A bíróság és maga az alkotmánybíróság is részletesen foglalkozik a kizárás kérdésével az eddigi jogesetek kapcsán, létrehozva olyan normákat, amelyek a jövőben bekövetkező ügyek számára útmutatásként szolgálnak.

A joggyakorlat a védekező kizárást ismeri el jogszerű munkaharci eszköznek, természetesen az erre való hivatkozás alapját a kollektív szerződés megléte adja. Szükségszerű az a

⁸⁸ Radnay József (1996/4.) 20.

megállapítás, hogy a kizárás elsődleges célját az adja, hogy minél nagyobb nyomást fejtessen a potenciális munkavállalók körében, hogy hajlandóak legyenek folytatni a munkát.

Visszakanyarodva a kollektív szerződéshez, korábban a kizárást a kollektív tárgyalások kiegészítő eszközének tartották – például: ha már nem volt érvényes kollektív szerződés. Fontos megjegyezni, hogy csak olyan munkavállaló zárható ki egy munkaharc során, akire kiterjed a kollektív szerződés hatálya.⁸⁹ Más munkavállalókat nem érint, melynek az oka a békekötelezettség is. A két fél részéről történő nyomásgyakorlás célja a számukra megfelelő kollektív szerződés megkötése, és a központi bérvitákkal kapcsolatos megállapodás. Így a szakszervezetek motiválják a dolgozó népet a minél erősebb és hatékonyabb nyomás kifejtésére a munkáltatói oldalra.

A munkáltató részéről a kizárás, általános munkajogi értelemben az alkalmazottak elkötelezett munkavégzése ellen irányul.⁹⁰ A kizárás ellentéte a már fentebb elemzett sztrájk, így a kizárás is hasonló társadalmi csoportokat érint különösen, mint a sztrájk: gyakornokok, vezető állásúak, igazgatótanács tagjai, távmunkát végzők (otthondolgozók).

A jogszabályokban meg van határozva a társadalom egy olyan csoportja – a joggyakorlatban kialakult védekező rendelkezések alapján – akiknek tagjai, különböző szociális szempontokat figyelembe véve csak a felfüggesztő hatállyal zárhatók ki. Ezek a következők: szülési szabadság előtt álló nők, súlyosan fogyatékos emberek, rokkantak, üzemi tanács tagok.

A beteg munkavállalók esetében elgondolkodtató az a jogi kérdés, hogy ezen dolgozók esetében a kizárás valóban csak a felfüggesztésre korlátozódik. Érdeemes egy kicsit elgondolkodni azon, miként egyeztethető össze az az elv, ami a gyakorlatban is él, hogy „nincs munka nincs fizetség”⁹¹ Hiszen ebben az esetben a díjfizetés, mint munkáltatói főkötelezettség nem valósul meg, mivel a másik oldalon a munkavállaló általi főkötelezettség, a munkavégzés hiányzik. Ellenben a munkáltató egyik fő feladata – a kizárás felfüggesztése esetén – a munkaszerződés alapján járó bérek kifizetése, elvonatkoztatva attól, hogy a kizárás ideje alatt a foglalkoztatási kötelezettségek is szünetelnek. A szakszervezetek egy munkaharc alatt figyelemmel kísérik a munkavállalók bércsökkenéseit, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e. A szakszervezeti dolgozókra igaz az, hogy még a munkaképtelenségük ideje alatt is gyakorolhatják tagsági jogait. A joggyakorlatban él az a

⁸⁹ Kissel i.m. 812.

⁹⁰ Kissel i.m. 815.

⁹¹ Kissel i.m. 816. „Ohne Arbeit kein Lohn”.

rendelkezés, miszerint a beteg munkavállaló megkapja a táppénzét, amennyiben a munkaképtelenség a munkaharc kezdetén, illetve az első három héten áll be.

A szabadságon lévő munkavállalók körére is vonatkozik néhány a joggyakorlatban alkalmazandó szabály, mely szerint fogalmilag szigorú az a meghatározás, hogy a szabadságon lévő munkavállaló nem köteles dolgozni, így az, egy munkaharc során nem is zárható ki. Ennek ellenére, a munkáltató érdekében áll azokat is kizárni a nagyobb hatékonyság miatt. Ez a szabályozás így szignifikáns különbséget mutat a beteg munkavállalókétól, akiket lehetősége van kizárni a munkaadónak. Fontos az időpontok meghatározása, a munkavállaló mikor kezdte meg a nyaralását, mikor nyújtott be eziránt igényt a munkáltatója felé, illetve a munkaadó mikor tájékoztatta a dolgozókat egy esetleges kizárás alkalmazásáról. „Ha a munkavállaló még az Aussperrung (kimondása) előtt kérelmet nyújtott be szabadságra, a munkáltató az általános szabadságjogi (szabadság kiadását szabályzó törvény) alapelvek szerint utasíthatja ezt vissza.”⁹² Éppen azért, mert a munkáltatónak figyelembe kell vennie a vállalat működési szükségszerűségeit a munkaharc előtt. Tehát a kizárás bejelentésével (kizárási nyilatkozat, Aussperrungserklärung) a nyaralási kérelem megtagadható, azonban a kizárás megszűnése után újra kérhető. Ezek a rendelkezések nem vonatkoznak azokra a munkavállalókra és munkavégzési kötelezettségükre, akik: tanulmányi szabadságon, egyéb oktatási eseményeken stb vesznek részt.

Németországban is jellemző az ideiglenes munkavállalás, munkaerő-kölcsönzés, így ezeket a munkavállalókat is érintheti egy-egy munkaküzdelem. Előfordulhat az az eset, amikor a kölcsönvevő munkáltató részt vesz a munkaügyi vitában, de a kölcsönzött dolgozó nem köteles részt venni. Ezzel szemben a kölcsönvevő nem zárhatja ki az ideiglenes munkásokat.⁹³

Míg az üzemi tanács tagjainak a létét a felfüggesztő kizárás nem érinti, a tagsággal járó összes jog és kötelezettség fennmarad, továbbra is fennmarad a munkaviszonyuk. A kizárással kapcsolatban hivatkoznak a német fogyasztóvédelmi törvény 15.§-ra, illetve a német üzemi alkotmány törvény 103.§-ra. Hasonló szabályok vonatkoznak a többi alkotmányos szervre, választási tisztviselőkre, gazdasági bizottság tagjaira.

A felügyelő bizottság tagjaira is hasonló szabályok vonatkoznak, egy munkaharc során nem változik a tagok tagsági és részvételi helyzete.

⁹² Kissel i.m. 818. „Stellt der Arbeitnehmer noch vor der Aussperrungserklärung einen Urlaubsantrag, kann ihn der Arbeitgeber nach den allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen ablehnen.”.

⁹³ Kissel i.m. 819.

A fentiekből is látszik, hogy a bírói gyakorlatnak, milyen fontos szerepe van Németországban. Hiszen, más államok törvényei nem is említik a kizárást, addig ebben az országban egy folyamatosan fejlődő jogintézményről van szó.

III.) Összegzés és konklúzió

A dolgozat alapkoncepcióját az adta, hogy egy olyan jogintézményt mutassak be, amely nálunk a jogelméleti vita síkján létezik.

A kizárás – még azokban az országokban is ahol szabályozva van – számos probléma és folyamatos feszültség forrása. Hiszen, nem alakult ki egy egységes gyakorlat erről a kollektív munkajogi jogintézményről, sem a nemzetközi -, sem az európai országok joggyakorlatában, lásd: Spanyolország, Portugália, Franciaország, stb. Az európai országok közül Németországban mondható a legkidolgozottabbnak az Aussperrung-ra vonatkozó jogi szabályozás. Annak jogi megítélése 1978 óta folyamatosan fejlődött. Igaz, nem foglalták törvényi keretek közzé, de a bírói joggyakorlat mégis alkotott szabályokat az egyes esetek kapcsán a kizárás alkalmazhatóságáról. Mára ezek a gyakorlatban élő szabályok egyre részletesebbé váltak így különös szabályok vonatkoznak: a beteg-, szabadságon lévő-, ideiglenes munkavállalókra. Ezekből is látszik, hogy Németország már felülemelkedett a kizárás jogszerűségének- jogellenességének megvitatásán, és megpróbál egy olyan szabályozási rendszert kialakítani, ami mindkét fél számára megfelelő. Igaz idáig még hosszú út vezet. Számos kérdés nincs még kidolgozva az Aussperrung-gal kapcsolatban. Így például bennem is felmerült néhány kérdés.

Elsők között említek egy számomra súlyponti kérdést. Tegyük fel, hogy Németországban kialakul egy olyan helyzet, melynek hatására az egész országot érintő munkabeszüntetésre kényszerülnek a munkavállalók és a szakszervezeteik, és erre válasz lépésként a munkáltatók védekező kizárással élnek. Kiemelném, hogy ebben az esetben nem egy vállalat kisebb osztályát, hanem az egész országot érintő nyomásgyakorlásra kerül sor. Ebben az esetben, milyen fórum jogosult elbírálni a kollektív fellépések jogszerűségét, kiterjed-e a hatásköre a Szövetségi Munkaügyi Bíróságnak a döntés meghozatalára. Én úgy gondolom, hogy ebben az esetben mindenképp szükség lenne egy azonnal intézkedni tudó szervezetre – amely független a Szövetségi Munkaügyi Bíróságtól – amely országos szinten kezelni tudja a problémát, mivel itt az egész társadalom működését befolyásolják ezek a jogintézmények, akár meg is béníthatják a társadalmat. Semmiképp sem halogatható egy ilyen fontos döntés meghozása. Így egy speciális, szakosodott fórumot kellene létrehozni az ilyes fajta érdek-összeütközések kezelésére.

Egyáltalán mi az oka annak, hogy a német társadalom elfogadja, a sztrájkot, és a jogellenes sztrájkra való válaszlépésként a védekező kizárást. Talán erre, az lehet a válasz, –

itt visszautalnék a Bevezető részre – hogy más Németország gazdasági helyzete. Ezért nincs olyan negatív visszhangja, ezeknek a kollektív fellépéseknek, mert a társadalom nélkülözni tudja az egyes ágazatok leállítását egy meghatározott időre. Természetesen az adott helyzetet, kell vizsgálat alá vonni (lásd. a németországi mozdonyvezetők 2011. tavaszán tartott sztrájkjai).

Illetve, meddig terjednek a munkáltató által igénybe vett kizárás határai, honnan tudhatjuk biztosan azt, hogy a munkaadó a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek betartása mellett gyakorolta jogait. Kinek kell ezt bizonyítani. Véleményem szerint a munkáltatónak kell bizonyítani, és erre az eljáró szerv külön bizonyítást is felvehetne.

Nem győzöm eleget hangsúlyozni – hogy az általam felvetett kérdések –, hogy egy-egy munkaharc talán nem csak egy adott ágazatot vagy kisebb vállalatot érinthet, hanem kiterjedhet az egész ország területére is, éppen ezért fontos a munkaügyi bíróság szerepe, hogy részletekbe menően legyen rendezve a kizárás jogi megítélése.

Azonban a kizárást nem csak jogi oldalról lehet megközelíteni, mivel a kizárás alkalmazása befolyásolja a munkáltató, a munkavállaló illetve tágabb kategóriaként az állam gazdasági helyzetét. Mivel egy-egy munkaküzdelem alatt jelentős termelés kiesés következhet be, vagy esetleg leáll az egész gazdaság, a forgalom, stb. Ezért is kell hangsúlyoznom, hogy a kizárás az érdekvéonyesítés során csakúgy, mint a sztrájk csak legvégső eszközként jöhet számításba.

Magyarországon a kizárás, nincs szabályozva, míg a sztrájkról külön törvény szól. Már a bevezetésben is feltettem azt a kérdést, amit már előttem oly sok neves munkajogi professzor, hogy Magyarországon szükség van-e a kizárásra. Én legfőképpen erre szerettem volna választ kapni. Azonban egyhangú álláspont hiányában, a saját tapasztalataim alapján válaszolok az általam is feltett kérdésre.

Óvatosan kell fogalmazni a tekintetben, hogy Magyarországon szükség van-e a kizárásnak törvényben történő szabályozására, vagy mint más országokban is hagyjuk meg a bírói gyakorlatnak vagy maradjon minden úgy, ahogy most van, vagyis, hogy nincs szükség a kizárásra. Hiszen ez egy olyan kényes kérdés, amely nem csak az emberek egy szűk körét érinti, hanem az egész magyar társadalomra hatással lehet. Visszatérve az alapkérdéshez, hogy egyáltalán van-e a kizárásra szükség Magyarországon, hiszen láthatjuk, hogy a Magyarországon megszervezett sztrájkok és különböző munkavállalói megmozdulások nem járnak nagy sikerrel. Nincs meg az ehhez szükséges pénzbeli és társadalmi támogatottság. Talán éppen ezért olyan ellentétes a kizárás magyarországi jogi megítélése a németországi jogfelfogáshoz képest. Magyarországon a sztrájk alkalmazása megengedett, bár nem szívesen

élnék vele a munkavállalók és a szakszervezetek, mivel Magyarországon nem fejlődött még ki olyan sztrájkkultúra, mint az egyes nyugat-európai országokban (lásd. Franciaország, Németország). A társadalom sztrájk megítélése negatív, nem adnak kellő támogatást, illetve más ágazatok, érdekcsoportok nem vállalnak szolidaritást a bajban lévő munkavállalókkal.

Ezért is gondolom úgy, hogy a magyar társadalom és a joggyakorlat nem érett még meg egy ilyen erős nyomásgyakorló eszköz bevezetésére. Szükséges viszont, egy átlátható rendszer kiépítése egy munkaharc során, mint például az ellenérdekű felek milyen eszközökhöz nyúlhatnak jogszerűen, meddig húzódnak ezek határai. Tisztázni kellene az egyes kollektív munkajoggal kapcsolatos fogalmakat, eljárásokat, mivel az egyes szereplők a hatályos jogszabályokkal sincsenek tisztában. Természetesen mindenképp szem előtt tartva a jóhiszeműség, tisztesség, rendeltetésszerű joggyakorlást követelményét. Hiszen a munkáltatóknak megvan az a helyzeti előnye, hogy kiváló szervezeti, pénzügyi, jogi forrásokkal rendelkezik, amely a szervezett fellépés visszavetésére is képes. Itt utalnék, a dolgozatban is oly sokszor helyet kapó *fegyverek egyenlőségének elvére*. Ezek szerint hogyan is valósulhatna meg a munkáltatók által oly sokat emlegetett elv, amikor általában a munkáltatók jelentős erőfölényben vannak a munkavállalókkal szemben. Általánosan kimondott, hogy a munkajogi jogviszonyok alá- fölé rendeltségen alapszanak. Talán akkor érthetünk egyet a munkáltatókkal, ha egy egész ország területére kiterjedő jogellenes sztrájk megbontja a munkaviszony hagyományos felépítésének rendszerét, vagyis a munkavállalók munkaviszonybeli pozícióját olyan mértékben megerősíti, hogy a fegyverek egyenlőségének elvére lehet hivatkozni, a munkáltató jogainak védelme érdekében.

Azokban az országokban, ahol megengedett a kizárás általában van valamiféle szabályozás arra, hogy a kizárást nem lehet úgy alkalmazni, hogy aláássa az alapvető jogok érvényesítését, a sztrájkot, a kollektív alkut és az egyesülési szabadságot. Ezzel a szabályozással a munkavállalók oldalára billen a mérleg, hiszen fokozottabb védelemben részesülnek a munkáltatói jogellenes fellépésekkel szemben.

Felhasznált Irodalom:

1.) Magyar Irodalom:

Jogsabályok:

- 1.) 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya.
- 2.) 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról Magyar Közlöny 1989/22.
- 3.) 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

Könyvek:

- 1.) Kiss György: Munkajog (Budapest: Osiris Kiadó, 2005) 313-326, 487-536.
- 2.) Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka – és közszolgálati jog (Budapest: KJK – Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 2001) 201-214.
- 3.) Radnay József: Munkajog (Budapest: Szent István Társulat, 2009) 29-40, 262-266.
- 4.) Szász István: Nemzetközi Munkajog – Összehasonlító jogi tanulmány – (Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1969) 498.
- 5.) Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere (Budapest: Zsigmond Király Főiskola Kiadása, 2003) 303-304.
- 6.) Trócsányi László – Badó Attila: Nemzeti alkotmányok az Európai Unióban (Budapest: KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 2005) 727.

Tanulmányok:

- 1.) Berki Erzsébet: Sztrájkok és más közvetlen akciók a kilencvenes években Magyarországon In: OFA Kutatási Évkönyv. 1. köt., (Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, 2001) 258-268.
- 2.) Johannes Schregle: A sztrájkhoz való jog és szabályozása – komparatív nézőpont, In Halmos Csaba (szerk.): Sztrájkjog Magyarországon.(Budapest: Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. 2010) 19-30.
- 3.) Michal Sewerynsky: A lengyel munkajog újrakodifikálása – válogatott problémák In: Ladó Mária, Ónodi Irén (szerk.): Tanulmányok a munkajog jövőjéről (Budapest: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Kiadó. 2004) 397-399.

Folyóiratok:

- 1.) Berke Gyula- Kiss György: A sztrájk szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén (2) Pécsi Munkajogi Közlemények 2009/2. 65-66.
- 2.) Prugberger Tamás: A munkaküzdelem jogi szabályozása (4) Európa Fórum Gazdaság – Politika – Jog 1994/2. 114-124.
- 3.) Prugberger Tamás: A munkaküzdelem magyar jogi szabályozásának reformjához (65) Jogtudományi Közlöny 2010/12. 658-663.
- 4.) Radnay József: A sztrájk jogi szabályozása (17) Gazdaság és Jog 2009/3. 16-18.
- 5.) Radnay József: Kizárás a munkajogban (4) Gazdaság és Jog 1996/4. 20.
- 6.) Soósné Csikós Szilvia: A munkaharc helyi szintű szabályozása (50) Munkaügyi Szemle 2006/5. 49.
- 7.) Trócsányi László: A munkaharc a Német Szövetségi Köztársaság és Ausztria jogában (44) Jogtudományi Közlöny 1989/2. 102.

2.) Német irodalom:

Könyv:

- 1.) Kissel, Otto Rudolf: Arbeitskampfrecht (München: Verlag C. H. Beck, 2002) 770-845.

Folyóiratok:

- 1.) Keller, Andreas: Zum Aussperrungsurteil des Bundesverfassungsgerichts (20) Demokratie und Recht 1992/1. 99-107.
- 2.) Manfred H. Bobke: Streik und Aussperrung (5) Blätter für deutsche und internationale Politik 1984/1. 565-573.
- 3.) Raisera T.: Der Kampf um die Aussperrung (11) Zeitschrift für Rechtspolitik 1978/9. 201-205.
- 4.) Richardi R. Die Verhältnismässigkeit von Streik und Aussperrung (31) Neue Juristische Wochenschrift 1978/41. 2057-2066.
- 5.) Schmahl L.: Die Zulässigkeit der Aussperrung als Mittel eines Arbeitskampfes Deutsche Verwaltungspraxis 1979/4. 78-80.
- 6.) Nägele, Stefan: Streikrecht und Aussperrung in der DDR. Das neue Gewerkschaftsgesetz (36) Recht der Internationalen Wirtschaft 1990/4. 16-18.
- 7.) Zöllner, Wolfgang: Die Fortentwicklung des Richterrechts zum Arbeitskampf, insbesondere zur Aussperrung (38) Der Betrieb 1985/47. 2450-2459.

3.) Angol irodalom:

Folyóiratok, tanulmányok:

- 1.) Chris Briggs: Lockout Law in a Comparative Perspective: Corporatism, Pluralism and Neo-Liberalism (21) The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2005/3. 481-502.

- 2.) Report II. Statistics of strikes, lockouts and other forms of industrial action (Geneva: ILO; 1992) 20-31.

Európai jogesetek, joganyagok:

- 1.) Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változatai [2010] HL C83., 2010.3.30., 1.o.
- 2.) 96/71/EK irányelv Szolgáltatásnyújtás szabadsága – A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetése HL [1997] L 18, 1997.1.21., 1-6. o., magyar különkiadás fejezet 05 kötet 02 o. 431 – 436.
- 3.) C- 438/05. sz. ügy. International Transport Workers’ Federation és Finnish Seamen’s Union kontra Viking Line ABP és OÜ Viking Line Eesti [EBHT 2007, I-10779. o.].
- 4.) C-341/05. sz. ügy Laval un Partneri Ltd kontra Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan és Svenska Elektrikerförbundet [EBHT 2007, I-11767. o.].
- 5.) C-67/96. sz. ügy Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie [EBHT 1999, I-05751. o.].
- 6.) C-67/96. sz. ügy Jacobs főtanácsnok indítványa: Albany International BV kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie [EBHT 1999, I-05751.o.].
- 7.) C-34503/97 Case of Demir and Baykara contra Turkey [Selected for publication in Reports of Judgements and Decisions 2008,].
- 8.) C-68959/01 Case of Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey.