

TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI DOLGOZAT

A sztrájkhoz való jog szabályozásának európai formái a transznacionális kihívások tükrében

Jelige: Aruba

2014. október 13.

Tartalom

I.	Bevezetés	4
1.	Problémafelvetés – Globalizáció	4
2.	A transznacionális sztrájk fogalma	6
3.	Kollektív munkajog az Európai Unióban	9
3.1.	Jogforrások, dilemmák	9
3.2.	Viking és Laval ügyek	11
3.3.	Következtetések	13
II.	A tagállamok sztrájkjogi szabályainak összehasonlítása	14
1.	Az összehasonlítás módja	14
1.1.	Módszertan	14
1.2.	Elméleti alapvetés	14
1.3.	Miért pont ezek a jogrendszerek kerülnek összehasonlításra?	15
2.	A sztrájkhoz való jog elméleti megközelítései	16
2.1.	A sztrájkjog értelmezése: a munkaügyi kapcsolatok része vagy második generációs emberi jog?	16
2.2.	A sztrájkhoz való jog egyéni jog vagy kollektív jog?	17
2.3.	Sztrájkjog [right to strike] vagy sztrájk szabadság [freedom to strike]?	17
3.	Az ILO keretében kidolgozott munkajogi standardok	19
3.1.	A sztrájk definíciója	19
3.2.	Az ILO keretében kidolgozott alapelvek	20
4.	Sztrájkjog a tagállamokban	23
4.1.	Definíciók	23
4.2.	Milyen feltételek mellett gyakorolható a sztrájkhoz való jog?	26
4.2.1.	A sztrájkhoz való jog jogosultjainak köre	26
4.2.2.	Békekötelem	28
4.2.3.	A sztrájk célja: „érdekvita” vagy „jogvita”?	30
4.2.4.	Tisztességesség, arányosság	31
4.3.	Eljárási szabályok - akadályok	33
4.4.	A szolidaritási sztrájkok megítélése	36
5.	Mennyiben felelnek meg a tagállami szabályozások az ILO alapelveinek?	38
III.	Konklúzió a transznacionális kihívások tükrében	39
1.	A tagállami sztrájkjogi szabályok különbözősége	39
2.	Megbillenő egyensúly?	41
3.	Kiút – <i>De lege ferenda</i> javaslatok	43
	Irodalomjegyzék	45

A sztrájkhoz való jog szabályozásának európai formái a transznacionális kihívások tükrében

Nemzetközi szinten a globalizáció, uniós szinten a belső piac kialakítása kihívásokat hozott magával a kollektív munkaügyi kapcsolatok rendszerébe. A globalizált világban a munkavállalói jogok hatékony védelme a munkavállalók nemzetközi szintű összefogásán és szolidaritásán alapulhat, aminek egyik megnyilvánulása a transznacionális kollektív fellépés.

Dolgozatomban ismertetem a transznacionális kollektív fellépés fogalmát és jelentőségét, majd rátérek arra, hogy uniós szinten milyen jogi háttér biztosított a határon átnyúló fellépéseknek. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egyfelől szabályozza a belső piac alapelveit jelentő négy szabadság rendszerét, másfelől explicit kivonja a közösségi kompetenciák köréből az egyesülési és sztrájkhoz való jogot. Így a kollektív fellépések joga továbbra is tagállami hatáskörben maradt.

A kompetencia hiánya két dilemmát vet fel. Az egyik, hogy az alapszabadságok és a sztrájkhoz való jog ütközése esetén melyik élvez prioritást? A Viking és Laval ügyek ezt a kérdést feszegetik. A másik dilemma, hogy hogyan alakul az uniós szintű transznacionális sztrájkok szabályozása uniós kompetencia hiányában, tagállami szinten. Ezért dolgozatom központi részeként összehasonlítottam három gazdaságilag meghatározó tagállam sztrájkjogi modelljét, és arra jutottam, hogy a sztrájkjogi szabályaik lényegesen eltérnek, különböző hagyományokra és koncepciókra épülnek, így más korlátozások érvényesülnek a sztrájkhoz való jog gyakorlása tekintetében. Ez akadályozza a transznacionális kollektív fellépések egységes megítélését, és hátráltatja hatékony kibontakozásukat.

Összefoglalva elmondható, hogy az uniós szintű transznacionális sztrájkok szervezőinek két kihívással kell szembenéznük. Egyfelől a közösségi jog tartalmaz korlátokat a közös piac és az alapszabadságok védelme érdekében. Másfelől korlátot jelent a nemzeti jogok eltérése. A munkavállalói oldal transznacionális fellépéseivel szembeni akadályok miatt, az Unió szintjén a szociális partnerek közötti viszony nem kiegyensúlyozott. Kiutat a szempontváltás jelentheti; a válság miatt a szociális jogok szerepét át kellene értelmezni; funkciójukat a deregulációs gazdaságpolitika korlátozása helyett a gazdasági stabilitás helyreállításában lehetne megjelölni. Ez elvezethetne az európai szociális kompetencia és párbeszéd kollektív fellépésekre való kiterjesztéséhez, és ezáltal a transznacionális sztrájkokkal szembeni akadályok lebontásához.

I. Bevezetés

1. Problémafelvetés – Globalizáció

A globalizáció, mint a XX. század végétől ható és a XXI. században kiteljesedő társadalmi és gazdasági jelenség, tágran vett értelemben a kulturális és gazdasági tényezők nemzetek közötti áramlását jelenti. Szűkebb megközelítésben a globalizáció a termékek és szolgáltatások nemzetközi cseréjére és a határokon átlépő pénzmozgásra utal.¹ A globalizáció erősíti a transznacionális folyamatokat, és ezzel meghatározza a kollektív munkaügyi kapcsolatok fejlődésének irányát. Ezért a kollektív fellépések elemzése előtt érdemes munkaügyi szempontból megvizsgálni a globalizáció jelenségét, hatásait.

A világméretű kereskedelem és a befektetések szabad áramlása nagy hatással van a munkaügyi kapcsolatok rendszerére szerte a világon, a fejlett és fejlődő országokban egyaránt. A legfontosabb hatások között említhető a piaci verseny kiéleződése, ami munkaügyi szempontból a multinacionális vállalatoknál a munkafeltételek színvonalának romlását eredményező „versenyfutás lefelé” (*race to the bottom*) stratégiájának alkalmazását jelenti. A tőke nemzetközivé válása lehetővé teszi, hogy a multinacionális vállalatok költségeik csökkentése érdekében a világviszonylatban legolcsóbb és leghátrányosabb munkafeltételekkel rendelkező munkaerőt alkalmazzák.²

A globalizáció kihívást jelent a munkavállalói érdekérvényesítés és konkrétan a szakszervezetek számára mind szervezeti kereteik, mind alkalmazott eszközeik tekintetében. A termelési struktúra globalizálódása a szakszervezetek szerkezeti átalakulását ösztönzi; mivel azt még a nemzetek szerinti széttagoltság jellemzi.³

A munkavállalók kollektív jogai elsősorban a nemzeti jogrendszerekben érvényesülnek és a szakszervezetek eszközei is ehhez a kerethez igazodnak. A globalizáció aláássa a szakszervezetek hagyományos védelmi taktikáit, amelyekkel a munkafeltételek javítását célozzák.⁴ Így a szakszervezetek válaszául előtt állnak: a munkavállalók érdekeinek képviselését továbbra is nemzeti keretek közt látják el, újjáélesztve a protekcionizmus

¹ Deniz KAĞNICIOĞLU, Effects of Global Unions on Union Organising Efforts in Turkey: the Case of IKEA In: Edoardo Ales (edt.): The Transnational Dimension of Labour Relations – A New Order in the Making?, Torino, p. 209.

² Ibid., p. 210.

³ Ibid., p. 211.

⁴ Ibid., p. 211

politikáját, vagy elindulhatnak új megoldások felé, amelyek jobban megfelelnek a XXI. század kihívásainak. Ez történhet egyfelől úgy, hogy célul tűzik ki a munkavállalók érdekeinek védelmében a nemzeti jogok harmonizálását a nemzetközi jog *hard law* eszközeivel. Erre azonban a közeljövőben globális szinten kevés lehetőség mutatkozik. Reálisabb megoldás lehet, hogy a szakszervezetek, igazodva a megváltozott körülményekhez, átszervezik tevékenységüket és struktúrájukat; erősítik a nemzetközi együttműködést a nemzetközi *soft law* eszközeivel.⁵

Az Európai Unió szintjén a globalizáció mellett a közös piac kialakításával járó negatív szociális hatásokkal is szembe kell néznie a kollektív munkaügy kapcsolatok hagyományos rendszerének. Az áru, a tőke, a személyek és a szolgáltatások szabad áramlás következtében az Unió szintjén megjelent két jelenség; a szociális dömping (*social dumping*) és a versenyfutás lefelé (*race to the bottom*).⁶ A tagállamok között a tőke vonzása érdekében egyre erősödik az ún. szabályozási verseny, mely a nemzeti munkajogi védelmi szabályok színvonalának csökkenését eredményezi.⁷ Ennek ellenére, a határon átnyúló együttműködés a kollektív munkajog területén az Unió keretei között nem mutat előrelépést⁸ a '70-es években rögzült helyzethez képest.⁹

Összefoglalva elmondható, hogy a globalizáció hatásaként a határokon átnyúló kollektív fellépések szerepe felértékelődött.¹⁰ A '*race to the bottom*' jelensége világossá tette a munkavállalók számára mind nemzetközi, mind uniós szinten, hogy a kollektív érdekeik védelme, csakis a másik országban dolgozó munkavállalókkal való összefogásban történhet. A munkavállalói jogok védelme biztosabb az egyik jogrendszerben, ha a másikban sem sértik meg azokat. Így a globalizációra való válaszként, a nemzetközi szolidaritás lehet a kiindulópont a munkavállalók kollektív érdekeik előmozdításában.¹¹

⁵ Ibid., pp. 212-213.

⁶ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, Pécs, 2011, p. 91.

⁷ CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: Kollektív alku és kollektív szerződés az Európai munkajogban, PhD. értekezés tézisei, Budapest, 2011, p. 24.

⁸ A kollektív munkaügyi kapcsolatok transznacionálissá fejlődését több tényező akadályozza az Unió szintjén. Így többek között a nemzeti szakszervezetek nem adják fel tárgyalási pozícióikat a nemzetközi érdekképviselői szervezetek számára, illetve nem jött létre uniós szinten olyan intézményrendszer, mely biztosíthatná a kollektív megállapodások kikényszeríthetőségét.

⁹ Jacques ROJOT, The Unresolved Questions in Transnational Industrial Relations In: Edoardo Ales (edt.): The Transnational Dimension of Labour Relations – A New Order in the Making?, Torino, pp. 84-85.

¹⁰ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, p. 90.

¹¹ Deniz KAĞNICIOĞLU, Effects of Global Unions on Union Organising Efforts in Turkey: the Case of IKEA, p. 213.

2. A transznacionális sztrájk fogalma

A munkavállalók közötti nemzetközi szolidaritás kifejezésének egyik lehetséges eszköze a transznacionális kollektív fellépés. A következőkben megvizsgálom a határon átnyúló kollektív fellépés fogalmát. A transznacionális kollektív fellépések három fajtája különböztethető meg munkajogi és nemzetközi magánjogi szempontból.

A kollektív fellépések nagy része külföldi elemet nem tartalmaz; egy ország határain belül zajlik le, és ebben az országban található a munkavállalók munkahelye, valamint az a munkáltató, akinél a kár bekövetkezik. Ilyenkor a munkavégzés helye szerinti jog irányadó, és nem tekinthető transznacionálisnak a fellépés.¹²

A nemzetközi kollektív fellépések első típusa, amikor az csak nemzetközi magánjogi szempontból minősül transznacionálisnak. Ez akkor történik, ha a sztrájk, valamilyen formában külföldi elemet tartalmaz. A külföldi elem sok tényezőben nyilvánulhat meg: például ha a munkavállaló munkaviszonyára más jog alkalmazandó, mint annak az országnak a joga, ahol épp munkát végez (*lex loci laboris*) és ahol a sztrájkot szervezik. Ez úgy történhet, hogy a munkavállaló csak meghatározott időre kiküldetésben dolgozik egy másik országban, ahol részt is vesz a kollektív fellépésben. Ilyenkor a sztrájk egy ország határain belül zajlik le. A Laval ügy ebbe a típusba sorolható, mivel azért szervezték a sztrájkot Svédországban, hogy az itt kiküldetésben lévő litván munkavállalók ugyanazon feltételek mellett legyenek alkalmazva, mint svéd kollégáik. További példa a nemzetközi magánjogi sztrájkokra, ha eltér a károkozás országa és a sztrájk helyszíne; valamint nemzetközi szakszervezet vesz részt megszervezésében.¹³

A második típusba sorolhatók a kizárólag munkajogi szempontból transznacionális fellépések. Ilyenkor a különböző országokban dolgozó munkavállalók sztrájkolnak, a munkavégzés helye szerinti országukban azonos cél érdekében. A sztrájkra a munkavégzés helye szerinti jog lesz irányadó (*lex loci laboris*), így „felaprózódik” a kollektív fellépés megítélése az érintett államok között. A transznacionális kollektív fellépés több különböző jogrendszerhez fog kapcsolódni. Így valószínű, hogy az érintett államok nem fogják egyöntetűen jogszerűnek elismerni a transznacionális sztrájkot. A gyakorlatban a

¹² Filip DORSEMONT and A.A.H. van HOEK, *Collective Action in Labour Conflicts under the Rome II Regulation* In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), *Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe*, Antwerp, Intersentia, 2010, p. 222.

¹³ Ibid., pp. 225-226.

szakszervezetek fogják meghatározni a kollektív fellépés módját és lefolyását, a szerint, hogy az adott államban mi minősül jogszerűnek.¹⁴ Ilyen típusú transznacionális sztrájkhullám indult meg 1997-ben, mikor a Renault bezárt egy gyártelepet Belgiumban anélkül, hogy előzetesen értesítette volna a Renault európai üzemi tanácsát. Európa szerte több ezer Renault-nál dolgozó munkavállaló vett részt a sztrájkokban, később pedig más autógyártó vállalatoknál alkalmazott munkavállalók is csatlakoztak.¹⁵

Végül a harmadik típusa sorolhatók azok a kollektív fellépéseknek, amelyek egyaránt nemzetközi magánjogi és munkajogi szempontból is határon-átnyúlónak minősülnek. A Viking ügyben mindkét szempontból nézve transznacionális sztrájk valósult meg. A munkajogi transznacionális jelleget az adta, hogy a finn szakszervezet által kezdeményezett sztrájkban részt vettek a konkrét vitában nem érintett szakszervezetek, vagyis nemzetközi szolidaritási fellépés történt. A nemzetközi magánjogi jelleg abból következett, hogy a sztrájk szervezésében részt vett az ITF¹⁶, mint nemzetközi szakszervezet.¹⁷ Hasonlóan a Viking ügghöz az Electrolux Group sztrájk is mindkét szempontból transznacionális jelleggel bírt. 2005-ben az Electrolux Group vállalat átszervezést jelentett be, amelynek keretében különböző tagállamok területén több gyárat zártak be. Itt az EMF (*European Metalworkers' Federation*) nemzetközi szakszervezet koordinálta a különböző tagállamokban szervezett sztrájkokat, amelynek keretében 2005 októberében 20,000 munkavállaló kezdett kollektív fellépésbe az unió 7 tagállamába, az Electrolux Group átszervezése ellen tiltakozva.¹⁸

A két szempont szerinti megkülönböztetés lényege, hogy meghatározza, melyik jogrendszer alapján lehet megítélni a kollektív fellépés jogszerűségét. Ha a fellépés a nemzetközi magánjog szerint transznacionális, tehát külföldi elemet tartalmaz, akkor a kapcsolódó elvek¹⁹ alkalmazásával kerül kijelölésre az alkalmazandó jog. Míg ha a kollektív

¹⁴ Ibid. pp. 226-227.

¹⁵ Eurofound, European industrial relations dictionary

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalindustrialaction.htm> Megtekintve: 2014. 09. 10.

¹⁶ International Transport Workers' Federation

¹⁷ Filip DORSEMONT and A.A.H. van HOEK, Collective Action in Labour Conflicts under the Rome II Regulation, 2010, pp. 223-224.

¹⁸ Eurofound, European industrial relations dictionary

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalindustrialaction.htm> Megtekintve: 2014. 09. 10.

¹⁹ A Róma I. és Róma II. Rendelettel összhangban

fellépés „csak” munkajogi szempontból transznacionális, akkor külföldi elem hiányában, kizárólag annak az államnak a jogrendszere alkalmazható, ahol a fellépés lezajlott.²⁰

A továbbiakban a transznacionális sztrájk kifejezést használva nem teszünk különbséget aszerint, hogy az munkajogi vagy nemzetközi magánjogi szempontból határon átnyúló, mivel mindkét esetben jelen van valamilyen formában a transznacionális elem, a munkavállalók közötti nemzetközi szolidaritás.

²⁰ Filip DORSEMONT and A.A.H. van HOEK, *Collective Action in Labour Conflicts under the Rome II Regulation*, 2010, p. 227.; M. FRANZEN, *Conflict of Laws in Employment Contracts and Industrial Relations* In: Robert BLANPAIN (ed.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, The Hague, Kluwer Law International, 2007, p. 233.

3. Kollektív munkajog az Európai Unióban

3.1. Jogforrások, dilemmák

Az európai és a nemzeti munkajogok szabályozási köre nem egyezik meg. Az európai munkajog egyfelől tágabb területet takar, mivel magába foglalja a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó előírásokat is, másfelől viszont szűkebb, mert a teljes szabályozás helyett csak a munkajog egyes részterületeivel foglalkozik.²¹ Ennek háttérében az áll, hogy a munkajog vonatkozásában a tagállamok csak korlátozottan mondtak le szuverenitásukról az Unió javára. Több terület, így kifejezetten a kollektív munkajog, és azon belül a kollektív fellépések szabályozása továbbra is tagállami hatáskörben maradt.²² Azonban a kompetenciahiány nem jelenti akadályát annak, hogy a Közösség indirekt módon, az alapszabadságokra való hivatkozással ne gyakorolhatna hatást a kollektív fellépésekre.

A következőkben a sztrájkhoz való jogot érintő uniós jogforrások kerülnek ismertetésre. Elsőként az 1989-ben elfogadott *Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól*²³ említhető. A Közösségi Charta célul tűzte ki a szorosabb koordinációt a munkajog területén. Tartalmazta a kollektív fellépéshez való jogot, ami magában foglalja a sztrájkhoz való jogot is. A sztrájkjog gyakorlásának korlátjaként a nemzeti jogot; a kollektív szerződéses békekötelmet; valamint a fegyveres erőkre, rendőrségre és a közszolgálatban dolgozókra vonatkozó speciális szabályokat jelölte meg. A végrehajtásról rendelkező cikk kiemeli, hogy a védett jogok biztosítása a tagállamokra hárul. A Közösségi Charta nem nyerte el az alapító szerződések státuszát, így kikényszerítő mechanizmus hiányában a dokumentum nem több, mint politikai deklaráció.²⁴

Az Európai Tanács 2000-ben hirdette ki az *Európai Unió Alapvető Jogok Európai Chartáját*. A kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot a 28. cikk tartalmazza.²⁵ A

²¹ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, p. 89.

²² Robert BLANPAIN, The European Union and Employment Law In: Robert BLANPAIN (ed.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, The Hague, Kluwer Law International, 2007, pp. 165-166.

²³ *Community Charter for Fundamental Social Rights of Workers*

²⁴ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, pp. 93-94.

²⁵ „A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint hogy érdeklődés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.”

szabályozás a tagállami hatáskört emeli ki azzal, hogy a kollektív fellépés gyakorlásának módjára az uniós jog mellett a nemzeti jogszabályokat és gyakorlatot rendeli az irányadónak.²⁶ Kötelező erejét a Lisszaboni Szerződés biztosítja. A tény, hogy a Charta, az uniós jog részeként alapjogokat deklarál a kollektív munkajog területén, meghatározó a kollektív fellépések megítélése kapcsán mind tagállami, mind transznacionális szinten is.²⁷

Az *Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés* tartalmazza az alapszabadságokra vonatkozó szabályozást, mely az Unió szempontjából fundamentális jelentőséggel bír. A belső piac lényegét az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek szabad, akadálymentes áramlása adja. A négy szabadság alapjogi jellege abból következik, hogy közvetlen hatállyal bírnak az egyének jogaira és kötelezettségeire. Ezért az alapszabadságok érvényesülést azokon a területeken is érvényre kell juttatni, ahol az Uniónak a Szerződés alapján nincs kompetenciája.²⁸

A Szerződés 153 (5) szakasza explicite kivonja a közösségi kompetenciák köréből az egyesülési és a sztrájkhoz való jogot.²⁹ A Közösség nem kapott felhatalmazást egységes szabályozás megalkotására ezen a területen.³⁰ A kollektív fellépések joga így nem harmonizált jogterület, továbbra is tagállami hatáskörbe tartozik.

A kompetencia hiánya két dilemmát vet fel. Az egyik, hogy az alapszabadságok és a sztrájkhoz való jog Uniós szintű ütközése esetén melyik élvez prioritást? Az alapszabadság, amely a szabad piac biztosításának eszköze, és ahol az Unió hatáskörrel rendelkezik, vagy a sztrájkhoz való jog, amelyet a nemzetközi jog és a tagállami jogrendszerek is biztosítanak? A Viking és Laval ügyek ezt a kérdést feszegetik.

A másik dilemma, ami felmerül a kompetencia hiányból következően az, hogy hogyan alakul az uniós szintű transznacionális sztrájkok szabályozása egységes jog hiányában. A kollektív fellépések szabályozása tagállami hatáskörben maradt, így adott esetben a transznacionális sztrájkok jogszerűségét is a tagállami jogrendszerek alapján ítélik meg. A helyzetet azonban nehezíti, hogy a tagállami sztrájkjogi szabályok lényegesen eltérőek, különböző hagyományokra és koncepciókra épülnek, így például más korlátozások érvényesülnek a sztrájkhoz való jog gyakorlása tekintetében. Az elméleti háttér

²⁶ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, pp. 95-96.

²⁷ Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action In: Konstantinos PAPADAKIS (ed.): Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?, ILO, Geneva, 2008, pp. 144-145.

²⁸ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, p. 97.

²⁹ Robert BLANPAIN, The European Union and Employment Law, 2007, pp. 165-166.

³⁰ Catherine BARNARD, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, p. 721.

különbözőségeiből vezethető le többek között az, hogy a nemzetközi szolidaritási sztrájkok megítélése sem egységes.³¹ Harmonizáció hiányában, nem magától értetődő az egységes sztrájkszabályozás létrejötte, és így a transznacionális sztrájkok egyöntetű elismerése sem. A nemzeti jogok nem a transznacionális munkaügyi kapcsolatokra lettek „tervezve”, így nem valószínű, hogy képesek feloldani a transznacionális kihívásokat.³²

A következőkben az elsőként említett dilemmával foglalkozom, vagyis azzal, hogy az esetjogban milyen megoldás kristályosodott ki az alapszabadságok és a sztrájkjog ütközése esetére. Ezt követően rátérek dolgozatom témájára, amely a másodikként említett dilemmával van összefüggésben. Megvizsgálom, hogy milyen különböző sztrájkjogi koncepciók léteznek Európában, és ezek hogyan hatnak a sztrájkhoz való jog korlátozására. Hipotézisem szerint az elméleti hátterek különbözősége eltérő sztrájkjogi szabályozási modellekhez vezet, amely akadályát jelenti a sztrájkok nemzetközi kibontakozásának.

3.2. Viking és Laval ügyek

Az Európai Bíróság a sztrájkhoz való jogot az uniós jog alapelveként először a Viking és Laval ügyek kapcsán ismerte el.³³

A finn Viking kompállalat Észtországban kívánta újralajstromoztatni hajóját, annak érdekében, hogy alacsonyabb munkabérért dolgozó észt legénységet foglalkoztathasson. A finn legénység és a Finn Tengerészeti Szakszervezet ellenezte az újralajstromoztatást, ezért a Közlekedési Dolgozók Nemzetközi Szövetségéhez fordultak támogatásért. A nemzetközi szakszervezet felhívta tagjait, hogy nem folytathatnak tárgyalásokat az érintett kompállalattal és sztrájkot helyezett kilátásba. A kompállalat azzal védekezett, hogy a szakszervezetek fellépései megsértették a közösségi jog által biztosított szolgáltatásnyújtás szabadságát.³⁴

A Laval, lett építési vállalkozás Svédországba küldte ki munkavállalóit egy iskola felújítása céljából. A Svéd Építőipari Munkások Szakszervezete arra kívánta rábeszélni a lett

³¹ Brian BERCUSSON: Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, 2008, p. 140.

³² KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, pp. 90-91.

³³ Catherine BARNARD, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012, p. 721.

³⁴ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, pp. 103-104.; Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, pp. 140-142.

építési vállalkozást, hogy csatlakozzon a svéd építőipari kollektív szerződéshez, mivel így a svéd munkavállalók magasabb béréhez közelítené a kiküldött lett munkavállalók bérét. A szakszervezet blokádot hirdetett a lett Laval ellen, aki a kollektív fellépés eredményeképpen csődbe ment. Ebben az esetben a szociális dömping ellen védekező svéd szakszervezet fellépése korlátozta a szolgáltatásnyújtás szabadságát.³⁵

A két eset kapcsán az Európai Bíróság elismerte a sztrájkhoz való jogot az Unió szintjén, ugyanakkor kifejtette, hogy annak gyakorlása korlátozások alá esik.³⁶ A korlátok adódhatnak a nemzeti jogokból (ilyenek például az eljárási szabályok) vagy az uniós jogból, a négy alapszabadság érvényesülésének biztosítása érdekében. Az uniós jog alapján a sztrájk csak akkor jogszerű, ha arányos és szükséges. A szükségesség akkor áll fenn, ha a munkahelyek vagy a munkafeltételek veszélynek vannak kitéve vagy súlyos fenyegetés alatt állnak, és a kollektív fellépés az utolsó lehetséges eszköz biztosításuk érdekében.³⁷ A transznacionális sztrájkok ezen korlátozásai a szociális dömping negatív hatásainak ellensúlyozására szolgálnak; vagyis csak akkor indokolható a kollektív fellépés, ha a meglévő munkahelyek és munkafeltételek veszélyeztetettek és nem garantált az egyenértékű védelmük.³⁸ Másfelől egyes vélemények szerint a szigorú feltételeknek a kikötése a sztrájkjog kiüresítését jelenti. Így ezek a korlátok lehetetlenné teszik a transznacionális sztrájkhoz való jog fejlődését.³⁹

A Bíróság a jogszerű sztrájk feltételeinek meghatározásakor abból indult ki, hogy a sztrájk a szabad mozgáshoz való jog sérelmét valósítja meg, és annak érdekében, hogy mégis jogszerűnek minősülhessen a fellépés, a szakszervezetnek kell bebizonyítania, hogy az szükséges és arányos volt. A döntések kritikája szerint Bíróság az érdekek kiegyensúlyozása helyett, a letelepedési és szolgáltatásnyújtási szabadság sztrájkjoggal szembeni prioritásából indult ki.⁴⁰ Így a szociális érdek automatikusan a gazdasági mögé került besorolásra.⁴¹

³⁵ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, pp. 105-106.; Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, p. 143.

³⁶ Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, p. 151.

³⁷ Catherine BARNARD, EU Employment Law, 2012, p. 722.

³⁸ Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, pp.153-154.

³⁹ Catherine BARNARD, EU Employment Law, 2012, p. 722.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, p. 108.

3.3. Következtetések

A kollektív fellépések területén az uniós szabályozás jellegzetessége a kompetencia hiánya. A tagállami sztrájkjogi szabályozások azonban eltéréseik miatt vélhetően önmagukban elégtelenek a felmerülő transznacionális problémák kezelésére.⁴² Másfelől a kompetencia hiány nem jelenti azt, hogy az Unió ne gyakorolhatna befolyást indirekt módon erre a területre. Az alapszabadságok érvényesülést azokon a területek is biztosítani kell, ahol a Közösségnek nincs kompetenciája. Mindezek alapján kirajzolódik az „alapszabadságoknak alárendelt uniós sztrájkjog-felfogás.”⁴³

⁴² Ibid p. 112.

⁴³ Ibid.

II. A tagállamok sztrájkjogi szabályainak összehasonlítása

Az Unió kompetencia hiányából adódóan a sztrájkhoz való jog szabályozása továbbra is tagállami hatáskörben maradt. Ezért érdemes megvizsgálni, hogy hogyan alakul a sztrájkhoz való jog szabályozása három gazdaságilag meghatározó tagállam jogrendszerében; a francia, a német és a brit jogban? Mik a hasonlóságok, és mik a különbségek az egyes szabályozási rendszerek között, és mennyire felelnek meg az ILO által kidolgozott nemzetközi munkajogi standardoknak?

Úgy gondolom, hogy érdemes összeveti három különböző sztrájkjogi modellt annak érdekében, hogy betekintést nyerhessünk abba, hogy az eltérő szabályozási koncepciók vezethetnek-e gyakorlati különbségekhez? Hipotézisem szerint, ha a tagállamokban a sztrájkhoz való jog szabályozása lényeges eltérően alakul, az akadályát jelentheti a transznacionális sztrájkoknak.

1. Az összehasonlítás módja

1.1. Módszertan

Kisszámú nemzetközi összehasonlítást végeztem, mert három tagállam szabályozását elemzem, mindegyikre azonos hangsúlyt fektetve. Az összehasonlítás szinkronikus, mivel a különböző földrajzi helyekhez kötött jogrendszereket azonos időszokban, a jelenben vizsgálom.

1.2. Elméleti alapvetés

Az összehasonlítás funkcionális, mivel az elemzés célja nem az egyes jogrendszerekben alkalmazott jogintézmények összehasonlítása, hanem annak az összevetése, hogy az egyes funkciók, hogyan kerülnek szabályozásra a jogrendszerekben. Kizárólag a jogintézmények összehasonlítása félreértésekhez vezethetne, és nem világítana rá az adott államban érvényesülő valós szabályozási modellre.⁴⁴

⁴⁴ Robert BLANPAIN, *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, Chapter 1, In: Robert BLANPAIN (ed.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, The Hague, Kluwer Law International, 2007, pp. 12-13.

A valós folyamatok megragadása érdekében a sztrájkhoz való jog korlátozása kapcsán nem csak az sztrájkjogra vonatkozó törvényi rendelkezések kerülnek összehasonlításra, hanem az erre épülő joggyakorlat és jogtudomány által kimunkált elvek is. Tágan vett értelemben pedig a jogrendszerek mögötti társadalmi értékek és filozófiai elméletek is a vizsgálat tárgyát kell, hogy képezzék, mivel közvetetten ezek is kihatással lehetnek a sztrájkhoz való jog szabályozására. A különböző elméleti hátterek adják több esetben a jogrendszerek között eltérések magyarázatát, így az összehasonlító szemléletmódnak megfelelően ezek ismertetése is nélkülözhetetlen. Ezért a dolgozatban igyekszem globális megközelítésmódot⁴⁵ alkalmazva összefüggéseiben vizsgálni a sztrájkhoz való jog korlátozását, magyarázatot keresve az egyes jogrendszerek közötti eltérésekre.

Másképp fogalmazva, a globális látásmód nélkülözhetetlen a kollektív munkaügyi kapcsolatok összehasonlító vizsgálata során, mivel a kollektív munkaügyi kapcsolatok kifejező megnyilvánulásai annak a társadalomnak, melyben működnek, azok jellegzetességeinek, és az érdekelt csoportok erőviszonyainak.⁴⁶

1.3. Miért pont ezek a jogrendszerek kerülnek összehasonlításra?

A francia, a német és a brit jogrendszer sztrájkjogi szempontból három különböző modellt jelenít meg. Érdeemes megvizsgálni, hogy az elméleti koncepciókból hogyan vezethetők le a sztrájkjog részletes szabályai.

Másfelől a fenti három ország meghatározó gazdasági erővel rendelkezik az Unió szintjén. Így a sztrájkjogi szabályaik a transznacionális sztrájkok tekintetében kiemelt szerepet kapnak.

⁴⁵ Robert BLANPAIN, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, 2007, p. 15.

⁴⁶ Johannes SCHREGLER, Comparative Industrial Relations: Pitfalls and Potential, 1981, Industrial Labour Review 27.,p. 28

2. A sztrájkhoz való jog elméleti megközelítései

2.1. A sztrájkjog értelmezése: a munkaügyi kapcsolatok része vagy második generációs emberi jog?

A kontinentális európai szabályozási gyakorlatban két koncepció határozza meg, hogy hogyan alakul a sztrájkhoz való jog szabályozása.⁴⁷ A részletszabályok a két koncepció jellegzetességeihez igazodnak.

Az egyik koncepció szerint a sztrájkhoz való jogot szorosan a **munkaügyi kapcsolatok részeként** értelmezik. Ebből a felfogásból következik, hogy a sztrájk eszközt a szakszervezetek a kollektív tárgyalások során vehetik igénybe, követeléseik nyomatékosításához, a kollektív szerződés létrehozásának érdekében. Az, hogy sztrájkhoz való jogot ebben a koncepcióban a munkaügyi kapcsolatok részeként kezelik, szűkítő értelmezésnek tűnhet, mivel egy sor korlátozást von maga után. Meghatározásra kerül, hogy a sztrájkjogot kollektív jogként csak a szakszervezetek gyakorolhatják – mivel csak ők szerepelhetnek félként kollektív szerződésben – és a sztrájk lehetséges célja csak kollektív szerződés létrehozására irányulhat. Ez a felfogás a *német* jogra jellemző.⁴⁸

A másik koncepció szerint a sztrájkjogot második generációs emberi jogként, tehát **gazdasági és szociális jogként** értelmezik. Ez a megfogalmazás tágabban közelíti meg a sztrájkhoz való jogot, mivel nincs olyan korlátozás, mely szerint a sztrájkot csak a kollektív tárgyaláson megfogalmazott igények nyomatékosítására lehetne igénybe venni. E koncepció alapján a sztrájkhoz való jog a munkavállalók egyéni joga, melyet csoportosan gyakorolhatnak. *Franciaországban* sztrájkhoz való jogot az Alkotmány biztosítja, így a jogrendszerre tipikusan a gazdasági és szociális jogként való értelmezés a jellemző.⁴⁹

⁴⁷ NACSA Beáta: Sztrájkjog és szabályozás In: HALMOS Csaba (szerk.) Sztrájkjog Magyarországon. Budapest, Complex, 2010, p. 205-206.

⁴⁸ Olaf DEINERT, Collective action in Germany – A union-based system In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010, p. 56.

⁴⁹ Sylvaine LAULOM, Collective action in France – Towards a restriction of the right to strike In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010, p. 33.

2.2. A sztrájkhoz való jog egyéni jog vagy kollektív jog?

Az előbbi megkülönböztetéshez kapcsolódik, hogy a sztrájkhoz való jog a munkavállalókat illeti-e meg, vagy a szakszervezetet, mint a munkavállalók közösségét. Amennyiben a munkavállalók a jogosultjai a sztrájkhoz való jognak, egyéni jogi jellegről beszélhetünk. Ez a *francia* jogrendszerre jellemző.⁵⁰ Ha viszont a szakszervezetek rendelkeznek a sztrájkok megszervezésének jogával, abban az esetben a sztrájkjog kollektív jog. Ez utóbbi a *német* jogrendszer sajátossága.⁵¹

2.3. Sztrájkjog [right to strike] vagy sztrájkszabadság [freedom to strike]?

A fenti osztályozáson túl van egy másik szempontrendszer, mely alapján ismét el lehet határolni egymástól két szabályozási modellt.⁵² A **sztrájkjog** (*right to strike*) pozitív elismerése azt jelenti, hogy a sztrájkhoz való jogot kifejezett rendelkezésekkel biztosítják az alkotmányban, vagy más törvényekben. Ez azt eredményezi, hogy a törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén a sztrájk jogszerűnek minősül, így a résztvevő munkavállalók és szakszervezetek védelmet élveznek a felelősségre vonás alól. Sztrájk esetén a munkavállalók munkaszerződéséből adódó kötelezettségek felfüggesztésre kerülnek (*suspension theory*). Ezt a szemléletet követi a *francia* és a *német* jogrendszer.⁵³

A másik megközelítés nem ismeri el explicit módon a sztrájkhoz való jogot, így a sztrájkban való részvétel a munkaszerződés munkavállaló általi megszegésnek minősül (*breach of contract*), és ezért a sztrájkban résztvevők felelősséggel tartoznak a munkavállaló felé, aki a szerződésszegés miatt el is bocsáthatja a sztrájkoló munkavállalókat. A sztrájkszabadság érvényre juttatása érdekében a munkavállalók és a szakszervezetek számára a felelősség alóli mentesülés immunitáson keresztül történik. Ha a sztrájk megfelel a törvényben meghatározott követelményeknek, immunitást biztosítanak a sztrájkban résztvevők számára, így nem tartoznak kártérítési felelősséggel, és nem is bocsáthatók el.

⁵⁰ Sylvaine LAULOM, Collective action in France, 2010, 37-38.; Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, France, IELL 2011, p. 333.

⁵¹ Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, Germany, IELL 2010, 199-200.; Lammy Betten, 1985, pp. 162-163.

⁵² Antoine JACOBS, The Law of Strikes and Lockouts In: Robert BLANPAIN (ed.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, The Hague, 2007, 636-637.; GYULAVÁRI Tamás (szerk.), Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013, p. 531.

⁵³ Catherine BARNARD, EU Employment Law, 2012, pp. 720-721.

Tehát ebben a szemléletben **sztrájk szabadságot** (*freedom to strike*) negatív módon biztosítják a munkavállalók számára. Az *Egyesült Királyságban* ez a modell érvényesül.⁵⁴

Mindezek alapján a német, a francia és brit jogrendszer került kiválasztásra, mivel a három ország három különböző sztrájkjogi modelleljének összehasonlítása rávilágít a transznacionális munkavállalói fellépések számos problémás pontjára.⁵⁵

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ugyanez a hármás felosztás található itt is: Lammy BETTEN, *The Incorporation of Fundamental Rights in the Legal Order of the European Communities with Special Reference to the Right to Strike*, The Hague, 1985, p. 129-176.; és itt: Edoardo ALES, *The Law and the Courts Regulating Strike in Seven Countries*, In: *Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe*, 2010, pp. 243-249.

3. Az ILO keretében kidolgozott munkajogi standardok

3.1. A sztrájk definíciója

A jogszerű sztrájk meghatározása alapvető jelentőségű minden jogrendszerben, mert azok a kollektív fellépések, melyek a definíció körén kívül esnek, nem részesülnek védelemben. Tehát a jogszerű sztrájk definíciója közvetetten megszorításokat tartalmaz a sztrájkhoz való jog tekintetében.

A sztrájk jogának korlátozása mögött mindig mások jogainak és érdekeinek védelme áll, így több esetben találkozhatunk a munkáltatókat védő rendelkezésekkel. Például az eljárási szabályok késleltetik a sztrájk kibontakozását azért, hogy a munkáltatónak legyen ideje felkészülni a sztrájkból adódó nehézségekre. A sztrájkjog korlátozásai harmadik felek, így például a fogyasztók érdekeit is szolgálhatják.

Annak érdekében, hogy a tagállamok sztrájkjogi szabályozását egymással össze tudjam hasonlítani, egy független mércét, az ILO keretében kidolgozott nemzetközi munkajogi standardokat választottam zsinórmértékül. Az ILO kiemelkedő szerepet játszik a sztrájkjog nemzetközi szabályozásában, fejlesztésében, egyezményei a nemzetközi munkajog egyik legfontosabb forrását adják, mivel a globális szereplők döntő többsége ratifikálta ezeket.⁵⁶ Az ILO vonatkozó elvei pontosak, kimunkáltak, és a sztrájkhoz való jog védelmét a legszélesebb körben biztosítják azáltal, hogy azt polgári és politikai valamint szociális-gazdasági jognak tekintik azt. Más nemzetközi alapjogi dokumentum is – így többek között az Európai Szociális Charta (ESC), valamint az Emberi Jogok Európai Egyezménye (ECHR) – is alapul veszi az ILO keretében kidolgozott munkajogi alapelveket.⁵⁷

Ugyanakkor egyik ILO egyezmény sem foglalkozik kifejezetten a sztrájkhoz való joggal. Az ILO bizottságai az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87-es számú, valamint a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 98-as számú egyezmény rendelkezéseiből vezették le a sztrájkhoz való jogot.⁵⁸ Ezek alapján *minden munkabeszüntetés, mely a munkavállalók érdekeit hivatott előmozdítani, bármilyen rövid és korlátozott, sztrájkknak tekintendő.* Egy másik meghatározás szerint „a

⁵⁶ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford, Oxford University Press, 2003, p. 267.; KAJTÁR Edit, *Az ILO sztrájkgyakorlata*, Pécsi Munkajogi Közlemények 2010/2. p. 51.

⁵⁷ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 268.

⁵⁸ KAJTÁR Edit, *Az ILO sztrájkgyakorlata*, 2010, p. 54.

munkavállalók jogosultak kollektív akcióval fellépni gazdasági és szociális érdekeik védelmében.”⁵⁹ Ebből a tág értelmezésből az a következtetés vonható le, hogy a sztrájkoknak nem kötelező célja a kollektív megállapodás megkötése, elég, ha az a munkavállalói érdekek előmozdítására irányul.⁶⁰

Az ILO keretén belül működő Egyesülési Szabadság Bizottság⁶¹ azonos módon ítéli meg a két szabályozási modellt; a „sztrájkhoz való jogot” illetve a „sztrájkszabadságot”.⁶² Ezért elfogadja azt is, ha a kollektív fellépések védelme nem a sztrájkhoz való jog elismeréseként, hanem immunitások biztosításán keresztül történik. A feltétel az, hogy ebben az esetben sem érheti indokolatlanul hátrány a sztrájkban résztvevő munkavállalókat, érdekképviselői szerveket. Ez alapján a brit szabályozási modell is megfelel az ILO által támasztott követelményeknek.

3.2. Az ILO keretében kidolgozott alapelvek

A következőkben röviden összefoglalom azokat az alapelveket, melyek az ILO esetjogában kristályosodtak ki a sztrájkhoz való jog szabályozásával kapcsolatban. A következő részben e szempontok alapján fogom megvizsgálni a tagállamok sztrájkjogi szabályait.

Az ILO bizottságainak esetjoga tükrében elmondható, hogy a sztrájkhoz való jog megilleti az egyéni munkavállalókat és a szakszervezeteket is.⁶³ Az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottságának⁶⁴ döntései értelmében a legkedvezőbb megoldás, ha a munkavállalók és az érdekképviselői szervek egyaránt rendelkeznek a sztrájk kezdeményezésének és megszervezésének jogával.⁶⁵

⁵⁹ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 273.

⁶⁰ KAJTÁR Edit, *Az ILO sztrájkgyakorlata*, 2010, p. 58. és Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 285.

⁶¹ Committee on Freedom of Association (CFA) Az ILO egyik „kvázi bírói” tripartit szerve, mely az egyesülési szabadsággal kapcsolatos panaszok kivizsgálására jogosult. Állásfoglalásai nem rendelkeznek kötelező erővel.

⁶² Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 274.

⁶³ KAJTÁR Edit, *Az ILO sztrájkgyakorlata*, 2010, p.59.

⁶⁴ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) Az ILO tagállamainak az egyezményekre vonatkozó kötelező kétévenkénti jelentéseit vizsgálja.

⁶⁵ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 277.

Az ILO Szakértői Bizottsága⁶⁶ elismeri, hogy vannak olyan államok, melyek a kollektív szerződésekre úgy tekintenek, mint a „határozott időre szóló szociális békére” és ezért, a kollektív szerződés hatálya alatt tilalmazott minden kollektív akció.⁶⁷

A sztrájkjoggal összefüggésben a felek közötti „jogvita [*conflict of rights*] a fennálló kollektív szerződésből fakadó jogok értelmezését és alkalmazását jelenti, míg az érdekvita [*conflict of interests*] a fennálló kollektív szabályok megváltoztatását célozza, a gazdasági érdekek újbóli összehangolásának igényével.”⁶⁸ A jogkérdéssel kapcsolatos viták általában egyéni viták, míg az érdekviták mindig kollektív konfliktusban jelennek meg.⁶⁹ Az ILO által elfogadott megoldás, hogy ha a vita alapját jogkérdés képezi, – vagyis a meglévő kollektív szerződésből fakadó jogok értelmezése – akkor annak eldöntése bírói útra tartozik, és így nincs helye kollektív fellépésnek. Az Egyesülési Szabadság Bizottság (CFA) szerint az a „vita, ahol a nézeteltérést a jogi szövegek értelmezése képezi, bírói útra tartozik. A sztrájktilalom ebben a helyzetben nem jelenti az egyesülési szabadság sérelmét.”⁷⁰

A sztrájkhoz való jog korlátozását jelentheti, ha a sztrájkok hosszának és intenzitásának arányosnak kell lennie az érvényesíteni kívánt érdekekkel. Létezhet olyan korlátozás is, amely szerint a sztrájkjog gyakorlásának tisztességesnek kell lennie abban az értelemben, hogy az olyan fellépések, melyek során a vállalat tulajdonát pusztítják, vagy emberi életet veszélyeztetnek tiltottak. Ezeket az elveket a német bíróságok dolgozták ki, ugyanakkor a későbbiekben a többi jogrendszerbe is átültetésre került valamilyen formában.⁷¹ Az ILO bizottságai nem fogalmaztak meg kifejezett álláspontot a sztrájkok arányosságának és tisztességességének kérdésével kapcsolatban. Mindössze annyit emelnek ki, hogy a munkavállalók joga gazdasági és szociális érdekeik védelme. Ez történhet a kollektív fellépés bármely formájában, ha az békés úton zajlik le.⁷²

Az ILO szakértői bizottságai elismerik, hogy a sztrájkhoz való jog gyakorlása eljárási szabályokon keresztül korlátozható, ugyanakkor ezeknek a szabályoknak meg kell felelniük

⁶⁶ Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága (CEACR)

⁶⁷ A békekötelem kollektív szerződésben foglalt megállapodás arra nézve, hogy hatálya alatt a felek nem alkalmaznak kollektív fellépést. Erről részletesebben lásd: Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 283.

⁶⁸ Antoine JACOBS, *Labour and the Law in Europe*, 2011, p. 132.

⁶⁹ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 645.

⁷⁰ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 283.

⁷¹ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, pp. 654-655.

⁷² Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 274.

bizonyos kritériumoknak.⁷³ Az eljárási korlátoknak ésszerűnek kell lenniük, és nem tehetik lehetetlenné a kollektív fellépést.⁷⁴ Így nem tekinthető elfogadottnak az olyan szabályozás, amely szerint kisebb eljárási hibák is jogszerűtlenné teszik a sztrájkot, illetve a szabályok nem lehetnek olyan bonyolultak és lassúak, hogy betartásuk ellehetetlenítene a sztrájkot, illetve nagy mértékben csökkentenék hatékonyságát.

Mivel az ILO sztrájkfogalma meglehetősen tág, az ILO esetjogában a sztrájjal azonos védelmet élveznek a kollektív fellépés egyéb fajtái, így például a munkalassítás, a szabályok túlzott betartása, és az ülősztrájk.⁷⁵

Az ILO a szolidaritási sztrájk kérdésével részletesen foglalkozik. A szolidaritási sztrájk fogalma a következő: „ideiglenes munkabeszüntetés a munkavállalók egy vagy több csoportja által (...) másik kollektív vitában részes munkavállalók követelésének vagy sérelmének támogatása érdekében.”⁷⁶ Az ILO szakértői bizottságai szerint a szolidaritási sztrájkok betiltása visszaélésekhez vezethet⁷⁷ és ezért biztosítani kell a munkavállalók jogát, ilyen jellegű kollektív fellépésekhez.⁷⁸ Feltételként kiszabható, hogy a szolidaritási sztrájk csak akkor jogszerű, ha az eredeti kollektív fellépés is az.⁷⁹ Az Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Független Szakértői Bizottsága kifejtette, hogy „*a munkavállalóknak joguk van arra, hogy kollektív fellépést szervezzenek az őket érintő a kérdésekben, még akkor is, ha a közvetlen munkáltatójuk nem részes fél az adott kollektív munkaügyi vitában.*”⁸⁰

⁷³ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 281.

⁷⁴ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 653.

⁷⁵ KAJTÁR Edit, *Az ILO sztrájkgyakorlata*, 2010, p. 59.

⁷⁶ Eurofound, *Megtekintve*: 2014.09. 13.

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/BELGIUM/SOLIDARITYSTRIKE-BE.htm>

⁷⁷ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 648.; Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 291.

⁷⁸ Tonia NOVITZ, *International and European Protection of the Right to Strike*, 2003, p. 291.

⁷⁹ KAJTÁR Edit, *Az ILO sztrájkgyakorlata*, 2010, p. 60.

⁸⁰ CEACR, *Individual Observation concerning Convention No. 87 (UK)* (Geneva: ILO, 2000)

4. Sztrájkjog a tagállamokban

4.1. Definíciók

a) Franciaország

A francia jogban a sztrájkhoz való jog, mint a munkavállalók egyéni joga alkotmányos védelemben részesül. Az Alkotmány preambuluma szerint a sztrájkhoz való jog gyakorlása az azt szabályozó törvények keretei között történhet. Bővebb definíciót azonban nem találunk sem az Alkotmányban, sem pedig a törvényekben.⁸¹ A joggyakorlatban több meghatározás is kialakult; a sztrájk „*a munkavállalók ideiglenes munkabeszüntetése, követeléseik kielégítése érdekében*” vagy másképp fogalmazva: „*összehangolt munkabeszüntetés a foglalkoztatással kapcsolatos követelések érvényesítésére*”.⁸²

A definíciónak az alábbi következményei vannak.⁸³ Először is a sztrájk teljes munkabeszüntetést jelent, így a kollektív fellépések munkabeszüntetés nélküli egyéb formái (például a *tűlbuzgósági sztrájk*) kiesnek a meghatározás alól, és nem részesülnek védelemben. Ehhez hasonlóan a munkabeszüntetés nélküli *munkalassítás* a munkaszerződésből eredő kötelezettségek vétkes megszegésének számít, és így nem a sztrájkhoz való jog gyakorlását jelenti. Másfelől a definícióból az következik, hogy a sztrájk a foglalkoztatással kapcsolatos követelések érvényesítésére használható. A munkabérek és a munkafeltételeket érintő követelések egyértelműen ide sorolhatóak.

b) Németország

Törvényi szabályozás hiányából adódóan itt sincs írott definíciója a jogszerű sztrájknak. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság az Alkotmány 9. bekezdéséből – mely biztosítja az egyesülési szabadságot – kiindulva dolgozta ki és ültette át a gyakorlatba azt a két elvet, melyek alapján

⁸¹ Lammy BETTEN, The Incorporation of Fundamental Rights in the Legal Order of the European Communities with Special Reference to the Right to Strike, 1985, p. 136.

⁸² Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, France, In: Robert BLANPAIN (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Wolters Kluwer, 2011, p. 333.

⁸³ Sylvaine LAULOM, Collective action in France – Towards a restriction of the right to strike, 2010, p. 33.

megítélhető a kollektív fellépés jogszerűsége.⁸⁴ Az egyik ilyen elv, amelyet a bíróság egy 1955-ös döntésében fektetett le, a 'szociális adekvátság' elve. (Sozialadequanz) Eszerint jogszerű a sztrájk, ha az a társadalomban általánosan elfogadottnak minősül. *„Ha a sztrájkban résztvevő munkavállalók betartják az Alkotmányból, törvényekből, kollektív megállapodásokból és a joggyakorlatból levezethető szabályokat, a jogi érdek – nevezetesen a munkaszerződés teljesítése – sérelme, mint a sztrájk következménye, nem tekinthető jogellenesnek.”*⁸⁵ Az elv túl általános jellegéből adódóan nem volt alkalmas a gyakorlati jogi kérdések megválaszolására. Ezért 1971-ben a Bíróság a sztrájkjog szabályozására egy másik elvet is kidolgozott, az arányosság elvét. E szerint a *„sztrájkhoz való jog gyakorlásának alkalmasnak és szükségesnek kell lennie, az elérni kívánt cél megvalósításához, és nem lehet aránytalan a szándékolt cél eléréséhez.”*⁸⁶ Minden kollektív fellépés, amely meghaladja ezt a mértéket, joggal való visszaélésnek minősül, és jogszerűtlen. *„Az arányosság elvéből a Bíróság a következő kritériumokat támasztja a sztrájkkal szemben: tiszteletben kell tartania a békekötelmet, tisztességesnek kell lennie, ultima ratio-ként alkalmazható, és titkos szavazás, kell, hogy megelőzze.”*⁸⁷ A békekötlem tiszteletben tartásának kötelezettsége összhangban van a német felfogással, amely a sztrájkjogot szigorúan a kollektív munkaügyi kapcsolatok részének tekintik.

c) Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban a szabályozás három szabály egymásra épülésével a sztrájk szabadság elvén alapul.⁸⁸

Az első szabály a common law, mely szerint az a munkavállaló, aki részt vesz a kollektív fellépésben megszegi munkaszerződését. Ezért a szakszervezet és a munkavállaló felelősséggel tartozik, amit az alapoz meg, hogy a kollektív munkabeszüntetés általában

⁸⁴ Lammy BETTEN, The Incorporation of Fundamental Rights in the Legal Order of the European Communities with Special Reference to the Right to Strike, 1985, p. 137.

⁸⁵ Szövetségi Munkaügyi Bíróság döntése, 1955. Január 28 GS 1/54, Nipperdey

⁸⁶ Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, Germany In: Robert BLANPAIN (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Wolters Kluwer, 2010, p. 204.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Stephen HARDY, Great Britain, In: Robert BLANPAIN (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Wolters Kluwer, 2012, pp. 287-296.

megvalósít egy „tort”-ot,⁸⁹ amire hivatkozva a munkáltató kártérítést követelhet. Másfelől a munkáltató ez esetben jogszerűen elbocsáthatja a sztrájkban résztvevő munkavállalókat.

A második szabály alapján a felelősség alóli mentesülésre van lehetőség, ha a kollektív fellépés az immunitások körébe esik. A TULRCA⁹⁰ szerint védelemben részesül az a kollektív akció, mely a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében történik.⁹¹ Ezt a kitételt – „kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében” – a jogtudományban „*Golden formulának*” nevezik.⁹² Kollektív fellépés meghatározása korlátokat tartalmaz az alanyok és a követelések tekintetében; csak az a cselekmény tekinthető kollektív fellépésnek, ami a munkavállalók és munkáltatók között és teljesen vagy nagyobb részben a törvényben felsorolt célok elérése érdekében történik. A felsorolásban csak a foglalkoztatás feltételeivel kapcsolatos célok találhatók, így a politikai sztrájkok kívül esnek az immunitások körén.

A harmadik szabályként pedig ismét korlátozások említhetők. Lehetséges, hogy egy kollektív fellépés a „*Golden formulának*” megfelelően immunitást élvez a felelősség alól, azonban mégsem válik védetté. Ennek oka, hogy vannak olyan eljárási szabályok – például a sztrájk előtti kötelező szavazás tartása vagy a munkáltató előzetes értesítése, melyek megsértése szigorú következményekkel járhat: az immunitást elvesztését vonhatja maga után.

Összefoglalva, a francia és német megközelítésben azt a kérdést lehet feltenni a sztrájk jogszerűségének megítélése kapcsán, hogy a kollektív fellépés a jogszerűség kritériumainak megfelelően történt-e. A brit megközelítésben ezzel szemben minden kollektív fellépés megalapozza a felelősségre vonást, és a felteendő kérdés az előbbi helyett az, hogy élvez-e immunitást a cselekmény a „*Golden Formula*” alapján.⁹³

⁸⁹ A „tort” az angolszász jogrendszerekben a kártérítési felelősség sajátos alakzata. A bírói gyakorlat öt fő „tort”-ot munkált ki a kollektív fellépésekért való felelősség tekintetében. Ezek közül a legáltalánosabb az „Kereskedelem befolyásolása meg nem engedett eszközökkel” (Interference with Trade by Unlawful Means).

⁹⁰ A common law merevségének az enyhítésére a törvényalkotó olyan jogszabályokat alkotott, melyek alapján védelemben részesülhetnek a munkavállalók és a szakszervezetek jogszerű kollektív fellépés esetén. A legfontosabb jogszabály, mely a kollektív fellépés jogát rendezi az 1992-ben elfogadott Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA)

⁹¹ „in contemplation or furtherance of a trade dispute”

⁹² Eurofound, European industrial relations dictionary. Megtekintve: 2014.09.12.

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/GOLDENFORMULA-EN.htm>

⁹³ Lammy BETTEN, The Incorporation of Fundamental Rights in the Legal Order of the European Communities with Special Reference to the Right to Strike, 1985, p. 137.; Catherine BARNARD, EU Employment Law, 2012, pp. 720-721.

4.2. Milyen feltételek mellett gyakorolható a sztrájkhoz való jog?

4.2.1. A sztrájkhoz való jog jogosultjainak köre

a) Franciaország

Franciaországban hagyományosan a sztrájkhoz való jog egyéni jog, melyet kollektívan lehet gyakorolni.⁹⁴ Az egyéni jogi jellegből következik, hogy sem a szakszervezet támogatására, sem pedig előzetes eljárásokra nincs szükség a sztrájk jogszerű gyakorlásához. Így a vadsztrájkokat is jogszerűnek tekintik. Egyetlen kikötés van, miszerint a munkáltatót a sztrájk megkezdésekor tájékoztatni kell annak céljairól.⁹⁵ A munkavállalók szabadon választhatják meg, hogy mikor és mennyi ideig sztrájkolnak. Nincs kollektív tárgyalásokhoz kötve a sztrájkhoz való jog gyakorlása.

Másfelől a sztrájk jog kollektív gyakorlása azt jelenti, hogy olyan sztrájk, melyben mindössze egy munkavállaló vesz részt, ritkán fordulhat elő. (Például akkor, ha csak egyetlen munkavállaló dolgozik az adott munkáltatónál.) Ugyanakkor nincs kikötés a sztrájkban résztvevők létszámára vonatkozóan, a munkavállalók kisebbségének sztrájkja is jogszerűnek minősül. A szabályozás inkább a sztrájk célját határozza meg; kizárólag kollektív cél érdekében lehet jogszerűen sztrájkolni, még akkor is, ha csak kevés munkavállaló vesz benne részt.⁹⁶

b) Németország

A német jogrendszerben a sztrájk jogot a kollektív tárgyalások előmozdításának eszközének tekintik.⁹⁷ A másik oldalról fogalmazva: a kollektív fellépés csak akkor jogszerű, ha célja a kollektív megállapodás létrehozása. Ezért kollektív fellépést csak azok a felek kezdeményezhetnek, akik jogosultak a kollektív megállapodás megkötésére. A munkavállalók

⁹⁴ Sylvaine LAULOM, *Collective action in France*, 2010, 37-38.; Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, *France*, IELL 2011, p. 333.

⁹⁵ Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, *France*, IELL 2011, p. 341.

⁹⁶ Lammy BETTEN, 1985, p. 156.

⁹⁷ Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, *Germany*, IELL 2010, 199-200.; Lammy Betten, 1985, pp. 162-163.

oldaláról ez azt jelenti, hogy kizárólag a szakszervezetek élhetnek a sztrájk eszközével.⁹⁸ Ebből az is következik, hogy a munkavállalók egy csoportja által kezdeményezett sztrájk, amelyhez a szakszervezet nem adja támogatását jogellenes, függetlenül attól, hogy mik a deklarált céljai. Azonban a szakszervezet által kezdeményezett sztrájkhoz csatlakozhatnak olyan munkavállalók is, akik érdekeltek a sztrájk céljaiban, ugyanakkor nem tagjai a szakszervezetnek. Ezért Németországban a sztrájkjog inkább a szakszervezetek joga, és nem a munkavállalók egyéni joga.⁹⁹ Azonban van ezzel ellentétes álláspont is, amely szerint pontatlan a sztrájkjog kizárólag kollektív jogként való értelmezése. Ezen álláspont képviselői szerint a sztrájkjog kollektívan az érdekképviselői szervek bevonásával gyakorolható, ugyanakkor a munkavállaló egyéni joga eldönteni, hogy csatlakozik-e a sztrájkhoz, vagy sem.¹⁰⁰

c) Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban, mint már volt róla szó, lényegesen másképp alakul a sztrájkjog szabályozása, ezért a sztrájkhoz való jog jogosultjainak köre is más módon kerül meghatározásra. Ennek leírásához röviden át kell tekinteni a sztrájk jogkövetkezményeit külön a sztrájk szervezőire, és az abban résztvevőkre nézve. A sztrájk szervezői – így a szakszervezetek is – „tort” alapon kártérítési felelősséggel tartoznak a munkáltatók felé. Törvényben biztosítottan mentesülhetnek a felelősség alól, ha a kollektív fellépés „immunitás” alá esik.¹⁰¹ A sztrájk résztvevőinek – tehát a munkavállalóknak – munkaszerződésük megszegése miatt azzal kell számolniuk, hogy a munkáltató visszatarthatja a munkabérüket, illetve elbocsáthatja őket. Azonban nincs lehetőség a munkaviszony megszüntetésére akkor, ha „védett” kollektív fellépésben vesznek részt. Védettséget akkor kap a kollektív fellépés, ha immunitást élvez a törvény alapján és a szakszervezet engedélyezte vagy támogatja, illetve tagjai részt vesznek benne.¹⁰² Így megállapítható, hogy a

⁹⁸ A sztrájkjog kollektív tárgyaláshoz való kötéséből egy másik következmény is adódik. A munkavállalók azon csoportja, amely munkaviszonya nem rendezhető kollektív megállapodásban, nem jogosult kollektív fellépésben részt venni. Ez alapján a közszférában dolgozók egy része (Beamten) nem rendelkezik sztrájkjoggal. Lásd: Edoardo Ales, *The Law and the Courts Regulating Strike in Seven Counties*, 2010, p. 246.

⁹⁹ Olaf DEINERT, *Collective action in Germany*, 2010, p. 56.

¹⁰⁰ Olaf Deinert, *Collective action in Germany*, 2010, p. 56.; Lammy BETTEN, 1985, p. 161.

¹⁰¹ Catherine BARNARD, *EU Employment Law*, 2012, pp. 720-721.

¹⁰² Stephen HARDY, *Great Britain*, IELL 2012, 288. ; Tonia Novitz, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, pp.186-187.

szakszervezet által szervezett vagy támogatott sztrájkban részvevő munkavállalók védettebbek a sztrájk negatív jogkövetkezményei ellen, mint azok akik nem hivatalos sztrájkban vesznek részt.¹⁰³

4.2.2. Békekötelem

a) Franciaország

Franciaországban a munkavállalók szabadon eldönthetik, hogy mikor sztrájkolnak; milyen időpontban kezdik meg a sztrájkot és mennyi ideig folytatják.¹⁰⁴ Ez azt is jelenti, hogy kollektív megállapodás a munkavállalókra nézve nem tartalmazhat olyan szabályokat, amelyek meghatározzák, hogy mikor megengedett és mikor tiltott sztrájkolni. Tehát a békekötelem, mint tipikus sztrájkjogot korlátozó eszköz nem ismert a francia jogban. Ennek hátterében két ok áll.

Az egyik oka a jogforrásokkal kapcsolatos. A sztrájkjogot alapjogként az Alkotmány szabályozza, ahol utalás történik arra, hogy a sztrájkjog gyakorlásának kereteit törvények (és nem a kollektív megállapodás) tartalmazhatják. Így ha kollektív megállapodás nem szabályozhatja a sztrájkjogot, a békekötelem sem érvényesülhet.¹⁰⁵

A másik ok, a már sokat emlegetett koncepció, miszerint a sztrájkjog a munkavállalók egyéni alapjoga, és nem a szakszervezeteké. Így az érdekképviselői szervek által kötött kollektív megállapodásban, békekötelem formájában nem lehet korlátozni a munkavállalók egyéni jogát.¹⁰⁶

Ugyanakkor a fenti koncepciót néhány megszorítással ki kell egészíteni. Kollektív szerződések tartalmazhatnak olyan kikötéseket, melyek nem tiltják, hanem csak korlátozzák a sztrájkjog gyakorlását, azáltal, hogy például lehülési időt írnak elő. Azonban kiemelendő, hogy ezek a korlátozások nem az egyéni munkavállalókat kötik, hanem a kollektív megállapodásban részes érdekképviselői szerveket. Azonban az ilyen korlátozások sem eredményezhetik azt, hogy a munkavállalók sztrájkhoz való jogát ellehetetlenítik.¹⁰⁷

¹⁰³ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 641.

¹⁰⁴ Jean-Pierre Laborde – Jacques Rojot, *France*, IELL 2011, p. 333. ; Lammy BETTEN, 1985, p. 153.

¹⁰⁵ Sylvaine Laulom, *Collective action in France*, 2010, p. 33.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 37.

¹⁰⁷ Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, *France*, IELL 2011, p. 341.

Garanciális szabályként érvényesül, hogy a korlátozásoknak pontosan megfogalmazottnak kell lenniük, nem szabad kiterjesztően értelmezni őket, és az időtartamnak, melyre felfüggesztik a sztrájkhoz való jogot – például lehúlési idő esetén – beláthatónak kell lennie.¹⁰⁸

b) Németország

A jogszerű sztrájk definiálása körében már kifejtésre került, hogy az arányosság elve alapján a sztrájknak tiszteletben kell tartani a békekötelmet. Ez azt jelenti, hogy a békekötelelem hatálya alatt bármely kollektív fellépés jogszerűtlen.¹⁰⁹

A részes felek a kollektív megállapodásban békekötelmet köthetnek ki. Ha ezt külön nem is teszik meg, attól a békekötelelem még létezik, mivel a kollektív megállapodás már önmagában a kollektív vita békés rendezésének eszköze, így implicit módon magába foglalja a békekötelmet. A békekötelelem relatív természetű, mivel azokkal a munkafeltételekkel kapcsolatban zárja ki a kollektív fellépést, melyek szabályozásra kerültek az adott kollektív megállapodásban. Tehát a kollektív megállapodásban nem rendezett tárgyban lehet sztrájkot szervezni. A békekötelelem csak az adott kollektív megállapodásban részes feleket köti, így azok a szakszervezetek, melyek nem írták alá a megállapodást, jogszerűen léphetnek fel a munkáltatóval szemben.¹¹⁰

A felek akaratától függően ettől eltérő szabályozásra is van lehetőség. Az érdekképviselői szervek például kifejezetten kiköthetik a kollektív megállapodásban, hogy nem létezik köztük békekötelelem – habár ez meglehetősen ritka megoldás – vagy rendelkezhetnek úgy is, hogy abszolút hatályú a békekötelelem, vagyis semmilyen tárgyban sem jogszerű a sztrájk a kollektív megállapodás hatálya alatt.¹¹¹

c) Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban a békekötelelem kapcsán először a kollektív szerződések sajátos jogforrási helyét kell érinteni. A kollektív szerződéseket „*gentlemen's agreement*”-nek tartják, ami azt fejezi ki, hogy nem rendelkeznek automatikusan a felekre nézve kötelező

¹⁰⁸ Lammy BETTEN, 1985, p. 154.

¹⁰⁹ Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, Germany, IELL 2010, p. 203.

¹¹⁰ Olaf DEINERT, Collective action in Germany, 2010, pp. 66-67.; Lammy BETTEN, 1985, pp. 161-162.

¹¹¹ Ibid.

erővel.¹¹² A kollektív szerződések csak akkor kötelezik az egyéni munkaszerződést kötő feleket, ha a kollektív megállapodást kifejezetten a munkaszerződés részének nyilvánítják. Ebből következően főszabály szerint a békekötelmet tartalmazó kollektív szerződés megszegése nem von maga után hátrányos jogkövetkezményeket. A felek azonban közös akarral eltérhetnek ettől, és megállapodhatnak a kollektív szerződések kötelező erejében, és a kollektív konfliktusok békés úton történő rendezésének kötelezettségében. Ez a gyakorlatban azonban meglehetősen ritka.¹¹³ Inkább az a jellemző, hogy a sztrájkjog gyakorlását kötelezően megelőző eljárásokat foglalnak kollektív szerződésbe.¹¹⁴ Így összefoglalva elmondható, hogy a békekötelmet felrúgó kollektív fellépések ritkán lesznek jogszerűtlenek, mivel a vonatkozó kollektív szerződések nem feltétlenül rendelkeznek kötelező erővel.¹¹⁵

4.2.3. A sztrájk célja: „érdekvita” vagy „jogvita”?

a) Franciaország

A francia jogrendszerben nem érdemes elhatárolni egymástól az érdekvitákat és a jogvitákat. Az érdekvitát tágan értelmezik.¹¹⁶ Amennyiben a kollektív akció célja a tágan vett kollektív érdek érvényesítése, ez megalapozza a jogszerűséget.¹¹⁷

b) Németország

A német jogrendszerben, a békekötlemből adódóan, szigorú a megkülönböztetés az „érdekviták” és a „jogviták” között. Az elhatárolás alapja a kollektív szerződéshez való viszony. Az „érdekviták” célja egy új kollektív szerződés létrehozása, míg a „jogviták” a meglévő kollektív szerződésből fakadó jogokkal kapcsolatos vitát jelentik, így az abban való döntés a munkaügyi bíróságokra tartozik. A sztrájkjog való jog korlátozása abban áll, hogy

¹¹² Antoine JACOBS, *Labour and the Law in Europe*, 2011, p. 40.

¹¹³ Stephen HARDY, *Great Britain*, IELL 2012, pp. 287-288.

¹¹⁴ Lammy BETTEN, 1985, p. 166.

¹¹⁵ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 644.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 646.

¹¹⁷ Lammy BETTEN, 1985, p. 156.

„jogviták” esetében nem illeti meg a munkavállalókat a kollektív fellépés indításának joga, helyette a bírói utat kötelesek igénybe venni.¹¹⁸ Ez a békekötelem egyik vetületét jelenti.

c) Egyesült Királyság

Mivel az Egyesült Királyságban a kollektív szerződések csak ritkán kényszeríthetők ki, ezért nem is érdemes szétválasztani a „jogvitákat” és az „érdekvitákat”.¹¹⁹

4.2.4. Tisztességesség, arányosság

a) Franciaország

A francia jogrendszerben nincs kifejezett törvényi rendelkezés arra nézve, hogy a sztrájkok hosszának, illetve intenzitásának arányosnak kell-e lennie az elérni kívánt céllal, így a bírói gyakorlat alakította ki azt a határvonalat, mely elválasztja a joggal való visszaélést a sztrájkhoz való jog arányos és megengedett gyakorlásától. A bíróság előzetesen nem értékelheti a sztrájk céljának legitimitását, tisztességességét, és az alkalmazott eszközök arányosságát az elérni kívánt céllal, mivel az szembe menne a sztrájk egyéni alapjogként való értelmezésével. Ez azt jelenti, hogy nincs lehetőség *ex ante* bírói kontrollra a sztrájkok felett, hanem a bíróságok *ex post facto* vizsgálhatják a sztrájkok jogszerűségét, így annak arányosságát és tisztességességét is.¹²⁰ Az utóbbi két kritérium a francia jogban a „joggal való visszaélés” és „súlyos kötelességszegés” kategóriáján keresztül érvényesül.

A bíróságok megkülönböztetik a sztrájkokat aszerint, hogy azok csak megzavarják a termelést, vagy kifejezetten romboló hatással vannak a vállalatra nézve. Az előbbiek a jogszerű sztrájk következményei, míg az utóbbiak joggal való visszaélésnek minősülnek, és így tiltottak.¹²¹ Az arányosság és tisztességesség elvét még a „súlyos kötelességszegés” megítélése kapcsán kell említeni. Ha a kollektív fellépés során megvalósul a „súlyos kötelességszegés”, az megalapozza a védett státusz elvesztését és a munkavállaló elbocsátását

¹¹⁸ Olaf DEINERT, *Collective action in Germany*, 2010, p. 63.

¹¹⁹ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 646.

¹²⁰ Sylvaine LAULOM, *Collective action in France, Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, pp. 40-41.

¹²¹ *Ibid.* p. 41.

teszi lehetővé. A súlyos kötelességszegés olyan cselekményeket jelent, amelyek nem következnek a sztrájkjog gyakorlásából. Kifejezetten akkor fordulnak elő, amikor a cselekmény más alapjogát sérti, például másik munkavállaló munkához való jogát, a tulajdonhoz való jogot, vagy a személyes biztonságához való jogot.¹²²

b) Németország

Mint erre már fentebb utaltam a Szövetségi Munkaügyi Bíróság a sztrájk szabályozásának koncepcióját a szociális adekvátság elve mellett az arányosság elvéből vezette le. Ez a kritérium azt jelenti, hogy a kollektív fellépésnek arányosnak kell lennie az elérni kívánt céllal, vagyis nem okozható nagyobb hátrány a munkáltató számára, mint ami szorosan vett értelemben az érdekérvényesítéshez szükséges. Ha a sztrájk túllépi ezt a határt, jogszerűtlenné válik.¹²³ Így minden olyan fellépés, amelynek célja az arányosság mértékét túllépve a kollektív vitapartner megsemmisítése, jogszerűtlenné minősül.¹²⁴ Tágabb értelemben az arányosság követelménye azt jelenti, hogy a kollektív fellépésnek alkalmasnak és szükségesnek kell lennie a cél eléréséhez. Másik oldalról fogalmazva az arányosság követelménye a sztrájkjoggal való visszaélést akadályozza.¹²⁵

Az arányosság elvéből a Szövetségi Munkaügyi Bíróság levezette a sztrájk jogszerűségének négy kritériumát. Ezek között egyik kritérium, hogy a sztrájknak tisztességesnek kell lennie. Ennek értelmezése nagyon közel áll az arányosság elvének kifejtettekhez. Eszerint a sztrájk akkor tisztességes, ha nem célozza az érintett vállalat lerombolását, intenzitása nem lépi át a megengedett szintet, és nem tart túl sokáig. Azonban ennek a gyakorlati jelentősége meglehetősen csekély, mivel a német sztrájkok a gyakorlatban általában külső beavatkozás nélkül is ezeken a korlátokon belül maradnak.¹²⁶

A tisztességesség követelménye más kontextusban a kollektív tárgyalások folytatásával szemben fogalmaz meg követelményeket. A kollektív munkaügyi vitában részes felek kötelesek tisztességesen és jóhiszeműen tárgyalni egymással.¹²⁷

¹²² Ibid. p. 39.

¹²³ Lammy BETTEN, 1985, p. 139.

¹²⁴ Olaf DEINERT, Collective action in Germany, 2010, p. 67.

¹²⁵ Manfred Weiss, Marlene Schmidt, Germany, IELL 2010, p. 203.

¹²⁶ Ibid. pp. 203-204.

¹²⁷ Olaf DEINERT, Collective action in Germany, 2010, p. 71.

c) Egyesült Királyság

A brit jogrendszerben a bíróságok számára nincs lehetőség mérlegelni az egyensúlyt a kollektív fellépés és a munkaügyi vita területén kívül eső jogok és szabadságok között. A kollektív fellépés jogszerűnek minősül, ha a törvényben meghatározott feltételeknek megfelel, ha pedig nem teljesíti a feltételeket, akkor jogszerűtlen. A bíróságoknak a törvényi előírásokat a vita szubjektív értékelése nélkül alkalmazza.¹²⁸

4.3. Eljárási szabályok - akadályok

a) Franciaország

A sztrájkhoz való jog egyéni alapjogként való értelmezésének egyik legfontosabb jellegzetessége, hogy a munkavállalók viszonylag szabadon, kevés eljárási szabály mellett dönthetik el, hogy mikor kezdik meg a sztrájkot.¹²⁹ A magánszektorban a szakszervezeteknek nem kell a munkáltatót előzetesen tájékoztatni a sztrájkról, elegendő ha csak a munkavállalók értesítik a sztrájk megkezdésekor.¹³⁰ Az állami szektorban a szakszervezeteknek öt nappal a sztrájk megkezdése előtt tájékoztatni kell a munkáltatót,¹³¹ valamint ilyenkor is fennáll a munkavállalók tájékoztatási kötelezettsége a sztrájk megkezdésekor. A kollektív munkaügyi konfliktusok békés rendezése érdekében a törvény lehetőséget biztosít békéltetési eljárás lefolytatására.¹³²

Törvényi szabályozás hiányában a kollektív szerződések állapíthatnak meg további eljárási szabályokat a sztrájkjog gyakorlását illetően.¹³³ Azonban ezek a szabályok csak a szerződést kötő feleket kötik, az egyéni munkavállalókat nem. Például kollektív szerződésben lehülési idő kikötésére is van lehetőség, de ez sem sértheti a munkavállalók jogait.¹³⁴

¹²⁸ Tonia NOVITZ, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, p. 199.

Így nincs kifejezett követelmény arra nézve, hogy arányosnak kell-e lennie a kollektív fellépés céljának az általa okozott kárral. Ha a sztrájk céljai megfelelnek a törvénybe foglalt céloknak, akkor ez elegendő, és a sztrájk az arányosság és tisztességesség vizsgálata nélkül jogszerűnek minősül. Lásd: Tonia Novitz, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, pp. 187-188.

¹²⁹ Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, France, IELL 2011, p. 333.

¹³⁰ Sylvaine LAULOM, *Collective action in France*, 2010, p. 37.

¹³¹ Ibid. p. 34.

¹³² Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, France, IELL 2011, p. 333.

¹³³ Lammy BETTEN, 1985, p. 152.

¹³⁴ Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, France, IELL 2011, p. 341.

b) Németország

Németországban a jogszerű sztrájk fogalmának meghatározása az arányosság elvéből került levezetésre. Az egyik kritérium többek között az volt, hogy a kollektív fellépésnek *ultima ratio*-nak kell lennie és előzetes szavazás kell, hogy megelőzze.^{135 136}

Az *ultima ratio* elv kötelező erejének meggyengülését jelzi, hogy a vitában részes felek önmaguk – bírói kontroll nélkül – dönthetik el, hogy mikor jutott el a tárgyalási folyamat arra a pontra, ahol már szükségtelen további tárgyalásokat folytatni, és helyette kollektív fellépésre van szükség.¹³⁷

Egyebekben a sztrájkjog gyakorlásának szabályai meglehetősen megengedőek. A munkavállalók munkaszerződése a kollektív fellépés következtében automatikusan felfüggesztésre kerül (*suspensio theory*), így nem szükséges a munkavállalóknak egyedileg jelezniük a munkáltató felé a sztrájkban való részvételi szándékukat. A szakszervezeteknek kell tájékoztatniuk a munkáltatót a sztrájk céljairól, és annak megkezdéséről. Ezen kívül nincs más eljárási feltétel; és hivatalos bejelentést sem szükséges tenni a sztrájkról.¹³⁸

c) Egyesült Királyság

A sztrájkhoz való jog gyakorlásának eljárási feltételekhez való kötése legmélyebb hagyománnyal a brit jogban rendelkezik. Ez a sztrájkjogi szabályozás harmadik rétegét jelenti, tehát a sztrájk immunitása visszavonható, ha a kollektív fellépés során nem tartották be az irányadó eljárási szabályokat.¹³⁹ Az előzetes szavazásra (*ballot*)¹⁴⁰ és ehhez kapcsolódóan a munkáltató háromszori tájékoztatására szigorú, minden részletre kiterjedő

¹³⁵ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 652.

¹³⁶ A figyelmeztető sztrájkok megjelenése azonban kiüresítette ezen elvek jelentőségét. A *figyelmeztető sztrájkok* a szakszervezetek által a tárgyalás során meghirdetett spontán akciók, melyek a *rendes sztrájkokhoz* képest rövidebb ideig tartanak. A tárgyalási folyamat során erődemonstrációra szolgáltak és nagyon hatékonyak voltak, mivel ösztönözték a mielőbbi megegyezést, és a szakszervezeteknek is gazdaságosabb volt, mint *rendes sztrájkot* tartani. Így a bíróság a figyelmeztető sztrájkok legalizálásával meggyengítette az *ultima ratio* és az *előzetes szavazás* követelményét. Lásd: Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, Germany, IELL 2010, pp. 204-206.

¹³⁷ Olaf DEINERT, *Collective action in Germany*, 2010, p. 68.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 72.

¹³⁹ Stephen HARDY, Great Britain, IELL 2012, p. 286.

¹⁴⁰ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 650.

technikai szabályok vonatkoznak. A szabályoktól való – akár kismértékű – eltérés azt a következményt vonja maga után, hogy a munkáltatók, és azok, akik kárt szenvedtek a sztrájk következtében (például fogyasztók) megtámadhatják a sztrájk jogszerűségét, és így a törvény által biztosított immunitás megszűnik. Ezért a gyakorlatban ahelyett, hogy az előzetes szavazás jogintézménye a sztrájk demokratikus legitimációját segítené elő, inkább taktikai fegyvert jelent a munkáltatók és egyéb érdekeltek kezében.¹⁴¹

Először a munkáltatót kell tájékoztatni szavazás megkezdése előtt legalább hét nappal az előzetes szavazás megtartásának szándékáról, annak tervezett időpontjáról, és az érintett munkavállalók létszámáról.¹⁴² A szavazás lebonyolításának postai úton kell történnie, és titkosnak kell lennie. A szavazati jogot egyenlően kell biztosítani minden olyan munkavállalónak, akiről feltételezhető, hogy munkaszerződése megsértésre kerül a kollektív fellépés érdekében. A szavazólapnak kérdést kell tartalmazni arra vonatkozóan, hogy a munkavállalónak szándékában áll-e részt venni a sztrájkban, vagy ha már megkezdődött, kívánja-e azt folytatni.¹⁴³ A szavazást követően, amint ésszerű időn belül lehetséges, tájékoztatni kell a szavazás részvevőit, illetve a munkáltatókat a szavazás eredményéről. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a beérkezett szavazatok számát, külön az „igennel” illetve „nemmel” voksolók arányát. A kollektív fellépés akkor részesül immunitásban, ha a szavazáson részt vevők többsége „igennel” voksolt a feltett kérdésre.¹⁴⁴ A munkáltató felé a harmadik tájékoztatást a kollektív fellépés megkezdésekor kell megküldeni.¹⁴⁵ A *METROBUS v UNITED THE UNION*¹⁴⁶ eset mutatja, hogy a szakszervezetek könnyen véthetnek olyan eljárási hibákat, melyek a sztrájk jogellenességéhez vezetnek.¹⁴⁷

¹⁴¹ Stephen HARDY, Great Britain, IELL 2012, p. 299.

¹⁴² Tonia NOVITZ, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, p. 194.

¹⁴³ Stephen HARDY, Great Britain, IELL 2012, pp. 300-301.

¹⁴⁴ Tonia NOVITZ, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, pp. 195-196.

¹⁴⁵ Stephen HARDY, Great Britain, IELL 2012, p. 302.

¹⁴⁶ *Metrobus Ltd v UNITED THE UNION* (2009): www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2009/829.html

¹⁴⁷ A sztrájk jogszerű lebonyolítását sérti így az, ha munkáltatóknak nem a lehető legrövidebb időn belül küldik meg a tájékoztatást a szavazás eredményéről. Az is jogsértő, ha a tájékoztatás nem tartalmazott részletes és pontos magyarázatot a szavazás eredményére vonatkozóan. Lásd: Tonia NOVITZ, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, pp. 197-198.

4.4. A szolidaritási sztrájkok megítélése

a) Franciaország

A szolidaritási sztrájkok akkor minősülnek Franciaországban jogszerűnek, ha közös kollektív érdek áll fenn a szolidaritási sztrájkban résztvevők és azon munkavállalók között, akik támogatására a szolidaritási sztrájkot szervezték.¹⁴⁸ További feltétel lehet az, hogy a szolidaritási sztrájk akkor megengedett, ha az eredeti sztrájk is jogszerű.¹⁴⁹

Jogellenességet akkor állapítanak meg, ha a szolidaritási sztrájk más munkavállalót érintő egyedi munkáltatói döntés ellen irányul. Ebben az esetben is csak akkor jogellenes, ha az egyéni döntés a munkavállaló vétkességén alapszik, és nem érint olyan igényt, amely a foglalkoztatás feltételeivel kapcsolatos.¹⁵⁰

b) Németország

A német jogban két feltétel¹⁵¹ fennállása esetén jogszerűek a szolidaritási sztrájkok: ha az eredeti sztrájk is jogszerű¹⁵² (például nem sért békekötelmet), és a szolidaritási sztrájkkal címzett munkáltató hatással lehet az eredeti kollektív vitában részes munkáltatóra. Pontosabban fogalmazva csak akkor jogszerűtlen a szolidaritási sztrájk, ha az érintett munkáltató semmilyen hatást sem gyakorolhat az eredeti kollektív vita feleire.¹⁵³ A szolidaritási sztrájk nem jelenti a békekötlem megsértését. Ezek mellett a szolidaritási sztrájkot is az arányosság elve korlátozza. Így a szolidaritási sztrájk nem lehet alkalmatlan és szükségtelen az eredeti sztrájk támogatására.¹⁵⁴

¹⁴⁸ Lammy BETTEN, 1985, p. 158.; Sylvaine Laulom, *Collective action in France*, 2010, p. 36.

¹⁴⁹ Antoine JACOBS, *The Law of Strikes and Lockouts, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 2007, p. 648.

¹⁵⁰ Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, *France*, IELL 2011, p. 334.

¹⁵¹ Lammy BETTEN, 1985, p. 163.

¹⁵² Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, *Germany*, IELL 2010, p. 207.

¹⁵³ Olaf DEINERT, *Collective action in Germany*, 2010, p. 63.

¹⁵⁴ Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, *Germany*, IELL 2010, p. 207.

c) Egyesült Királyság

A TULRCA 244 (1) bekezdése szerint a szolidaritási akció (*secondary action*), amely más munkavállalók és munkáltatók közötti kollektív vita támogatására szolgál nem megengedett a brit jogban.¹⁵⁵

A szolidaritási sztrájk tilalma a következő szabályokból rajzolódik ki.¹⁵⁶ Egyfelől a szolidaritási sztrájk megvalósul akkor is, ha a munkavállalók munkaszerződésük megszegése nélkül csak kifejezik a támogatásukat más munkavállalók felé. Ebből a nézőpontból akár a meghosszabbított ebéddő is tiltott szolidaritási akciónak minősülhet. Másfelől a munkaszerződés nélkül, egyéni vállalkozóként dolgozókat támogató sztrájk is tiltott szolidaritási akció. Harmadrésről, a legszigorúbb korlátozás abban áll, hogy a „szolidaritási sztrájk” kizárólag az azonos vállalathoz tartozó munkavállalók egymás közötti támogatását jelentheti.¹⁵⁷ Így a szolidaritási akció lehetetlen, mivel több munkáltató esetén, a kollektív fellépések külön-külön valósulnak meg és a másik kollektív akcióban a munkavállalók támogatásának kifejezése már tiltott szolidaritási sztrájkknak minősül. A munkáltatók erre a szabályozásra úgy reagáltak, hogy alvállalatok létrehozásával mesterségesen felaprózták a munkaerőt. Ezáltal a munkavállalók látszólag külön-külön munkáltatókhoz tartoznak és a munkáltatók így képesek korlátozni a kollektív vita kiszélesedését. A szolidaritási sztrájk tilalma alól egyetlen kivétel van: a sztrájkör-állítás (*picketing*). A TULRCA szerint immunitást élvez a sztrájkör-állítás szolidaritási formája, vagyis az, ha az elsődleges vitában sztrájkoló munkavállalók más munkahelyen békésen felvonulnak azért, hogy támogatást szerezzenek más munkavállalóktól; vagy az elsődleges vitában nem részes munkavállalók a saját munkahelyükön békésen felvonulva az elsődleges munkaügyi vitában részes feleket támogatják. Ezt a kivételt azonban a bíróságok megszorítóan értelmezik.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Tonia NOVITZ, *Collective action in the United Kingdom*, 2010, p. 188.

¹⁵⁶ Stephen HARDY, *Great Britain*, IELL 2012, pp. 296-298.

¹⁵⁷ Lammy BETTEN, 1985, p. 169.

¹⁵⁸ Stephen HARDY, *Great Britain*, IELL 2012, p. 303.

5. Mennyiben felelnek meg a tagállami szabályozások az ILO alapelveinek?

Összefoglalva elmondható, hogy a tagállami sztrájkszabályok több tekintetben eltérnek egymástól, azonban az ILO kereteiben kidolgozott munkajogi standardoknak nagyjából mindegyik jogrendszer megfelel. Ennek háttérében az áll, hogy ILO világszervezet, így keretében olyan normák kerültek megalkotásra, melyek tekintetében a nemzetközi közösség országai közt egyetértés tudott kialakulni, következésképp a standardok meglehetősen nyitottak, többféle sztrájkjogi megoldást elfogadnak.

Mindössze két tekintetben merült fel konfliktus az ILO elvek és a tagállami szabályok között.

Megkérdőjelezhető, hogy mennyire van összhangban az ILO által kidolgozott elvekkel a német szabályozásnak két aspektusa. Egyfelől a sztrájkjog túl szigorú, megszorító megközelítését jelzi az, hogy a sztrájk kezdeményezésének joga csak és kizárólag a szakszervezeteket illeti meg. Másfelől kétségeket vethet fel az, hogy összhangban van-e az ILO egyezményekkel az a szabályozás, miszerint a közalkalmazottak egy csoportja (Beamten), feladatkörüktől függetlenül, kizárásra kerültek a sztrájkjog jogosultjai közül.¹⁵⁹

A Bizottság bírálta az Egyesült Királyságot a szolidaritási sztrájk tilalma miatt, és különösen azon gyakorlat miatt, hogy a munkáltatók átszervezik a vállalatok struktúráját annak érdekében, hogy az elsődleges sztrájkok is inkább tilalom alá eső szolidaritási sztrájkoknak minősüljenek.¹⁶⁰ A szolidaritási kollektív fellépések tilalma a transznacionális sztrájkok szempontjából is aggályos; nem teszi lehetővé, hogy a brit munkavállalók nemzetközi szolidaritási sztrájkhullámban vegyenek részt.

¹⁵⁹ Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, Germany, IELL 2010, p. 210.

¹⁶⁰ Tonia NOVITZ, International and European Protection of the Right to Strike, 2003, p. 292.

III. Konklúzió a transznacionális kihívások tükrében

Az Európai Unió belül a transznacionális sztrájkot szervezőknek két kihívással kell szembenéznük. Az Unió szintjén elismerésre került a transznacionális sztrájkhoz való jog, ugyanakkor olyan korlátozásoknak van alávetve, melyet a nemzeti jog és a közösségi jog határoz meg.¹⁶¹ Ezért felmerül a kérdés, hogy a nemzeti jogok közötti eltérések akadályát jelenthetik-e a transznacionális kollektív fellépések hatékonyságának. A másik kérdés, hogy a közösségi jog belső piaci szabályozása akadályozhatja-e a határon átnyúló kollektív fellépések lehetőségét.¹⁶² Konklúzióként erre a két kérdésre igyekszem választ adni.

1. A tagállami sztrájkjogi szabályok különbözősége

A transznacionális sztrájkok kibontakozásával szemben az egyik legnagyobb akadály, hogy az uniós kompetencia hiányából adódóan jogi természetük bizonytalan.¹⁶³ A nemzeti jogrendszerek hatáskörében maradt a kollektív fellépések szabályozása. Azonban a tagállamok különböző koncepciókra épülő sztrájkjogi szabályozása gyakorlati eltérésekhez vezet a sztrájkok jogszerűségének megítélése kapcsán. A következőkben kiemelnék néhány lényeges eltérést a tagállami jogrendszerek között.

A francia jogrendszerben a sztrájkhoz való jog alapjogként minden munkavállalót megillet, és különösebb eljárási szabályok nélkül gyakorolható, még a békekötelem sem korlátozhatja a munkavállalókat alapjoguk gyakorlásában. Ezzel szemben a német jogrendszer szigorúbbnak tűnhet, mivel a sztrájkhoz való jog kollektív jogként a szakszervezetek illeti meg. Kollektív fellépés csak kollektív szerződés létrehozása céljából szervezhető, a békekötelem hatályán kívül eső körben. Ugyanakkor szigorú eljárási szabályokkal ebben a jogrendszerben sem kell számolni. Az Egyesült Királyságban védettebbek a sztrájk hátrányos jogkövetkezményei ellen a szakszervezet által kezdeményezett sztrájkban részt vevők, mint a vadsztrájkok résztvevői. Bár a békekötelem kikötése nem jellemző, másfelől viszont szigorú eljárási szabályokat kell a sztrájkolóknak betartaniuk az immunitás megszerzéséhez. Végül a legfontosabb különbség a transznacionális fellépés tekintetében a szolidaritási sztrájkok megítélésében van. Ennek

¹⁶¹ Catherine BARNARD, EU Employment Law, 2012, p. 722.

¹⁶² Cross-Border Collective Actions in Europe: A Legal Challenge. Short description: <http://www.intersentia.com/searchDetail.aspx?bookid=100276> Megtekintve: 2014.09.12.

¹⁶³ Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, 2008, p. 154.

jelentősége kiemelkedő, mivel ezek praktikusán a transznacionális sztrájkok alapját képezhetik. Franciaországban és Németországban jogszerűen lehet szolidaritási sztrájkot szervezni, míg az Egyesült Királyságban nem. A brit jogban a szolidaritási sztrájkok tilalma a transznacionális szolidaritási sztrájkokban való részvételt is kizárja.

A fentiek alapján arra a megállításra jutottam, hogy a tagállamok sztrájkjogi szabályozása közötti eltérések olyan mértékűek, hogy nem teszik lehetővé a transznacionális sztrájkok egységes megítélését, és ezzel megakadályozzák a transznacionális sztrájkok hatékony kibontakozását. Például egy olyan transznacionális sztrájk (nemzetközi sztrájkhullám) esetén, amikor több tagország területén azonos cél érdekében lépnek fel a munkavállalók, a transznacionális sztrájk jogszerűségének megítélése felaprózódik a tagállamok között: minden érintett tagállam sztrájkjogi szabályainak külön-külön meg kell felelnie a kollektív fellépésnek.

A Viking és Laval ügyekben az Európai Bíróság által kidolgozott elvek idegenek a nemzeti sztrájkjogi koncepcióktól, így nem valószínű, hogy hatást fognak gyakorolni az egyes nemzeti sztrájkjogi gyakorlatokra.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Tonia NOVITZ, *The impact of Viking and Laval*, 2010, pp. 251-272.

2. Megbillenő egyensúly?

A kollektív munkaügyi kapcsolatok harmonikus működése és a kollektív tárgyalások eredményessége érdekében elengedhetetlen, hogy a felek közötti erőviszony kiegyensúlyozott legyen. A nemzeti jog szintjén ez úgy történik, hogy a munkavállalói oldal – hátrányosabb helyzetéből adódóan – rendelkezik a kollektív fellépés jogával, mint nyomásgyakorlási eszközzel.¹⁶⁵ Az Unió szintjén a szociális partnerek közötti egyensúly azonban még nem alakult ki.

Az Európai Bíróság elismerte ugyan az uniós jog alapelveként a sztrájkhoz való jogot, azonban nem valószínű, hogy a döntés elősegíti a transznacionális sztrájkok elterjedését,¹⁶⁶ mivel a transznacionális sztrájkokkal szemben szigorú feltételeket szabtak meg, az alapszabadságok védelme érdekében. Ha a transznacionális kollektív fellépésről feltételezhető, hogy az megsértette az alapszabadságok egyikét, a szakszervezetnek kell bizonyítania, hogy magatartása megfelelt az Európai Bíróság által kidolgozott szigorú sztrájkjogi elveknek.¹⁶⁷

A belső piacon az alapszabadságok biztosítása miatt megbillent az egyensúly a kollektív munkaügyi felek között a munkáltatók javára. A transznacionálissá vált gazdaságban a vállalatok számára a szolgáltatásnyújtás szabadsága olyan előnyökkel jár, amelyek nem kerültek kompenzálásra a munkavállalók oldalán. A nemzeti szakszervezetek számára ugyanúgy a hagyományos eszközök állnak rendelkezésre tagjaik védelme érdekében. Az Unió jog hatására a tagállamok jogrendszereit átalakították az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek szabadságának biztosítása végett. Ugyanakkor a munkavállalói oldal védelme érdekében a tagállamok jogrendszereiben a szakszervezetek válaszreakciói, így a transznacionális sztrájkok nem kerültek harmonizálásra.¹⁶⁸

¹⁶⁵ A tagállami jogrendszerek között ebben a tekintetben is különbség figyelhető meg. Németországban a munkáltatókat is megilleti a kollektív fellépéshez való jog. A sztrájkjog koncepciója a kollektív tárgyalások fontosságához illeszkedik, amik a felek egyenlőségének elve alapján szerveződnek. Ezért a munkáltatókat is megilleti a sztrájkkal szembeni védekezésként a kizáráshoz való jog. Ugyanakkor a munkavállalók kollektív fellépéséhez való joga itt is védettebb és szélesebb körben érvényesül, mint a munkáltatókat megillető kizáráshoz való jog.

¹⁶⁶ Catherine BARNARD, EU Employment Law, 2012, p. 722.

¹⁶⁷ Tonia NOVITZ, Collective Action in the United Kingdom, 2010, p. 200.

¹⁶⁸ Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action, 2008, pp. 139-140.

Összefoglalva elmondható, hogy a belső szabad piac és az alapszabadságok elsőbbségének biztosítása a sztrájkhoz való joggal szemben, a munkáltatóknak kedvez,¹⁶⁹ és ez megbonthatja a kollektív munkaügyi felek közötti egyensúlyt. Tovább élezi az erő–egyensúlytalanságot a gazdasági válság és az azzal járó munkanélküliség.¹⁷⁰

A tagállami szinten meglévő egyensúly a kollektív munkaügyi viták felei között akkor tudna beállni az unió szintjén is, ha a közösségi jog a kollektív fellépések jogát is harmonizálná, és ezzel biztosítaná a transznacionális sztrájkjog fejlődését. Továbbá az egyensúly megteremtését az szolgálná, ha az alapszabadságok, és így az uniós gazdaságpolitika elsőbbségének biztosítása helyett a szociális jogokkal való összhang megteremtése lenne a cél. Ez átvezet ahhoz az elképzeléshez, amellyel zárni szeretném dolgozatomat.

¹⁶⁹ KAJTÁR Edit, A magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, 2011, p. 112.

¹⁷⁰ Ibid. p. 113.

3. Kiút – *De lege ferenda* javaslatok

Simon Deakin szerint a szociális jogokra az unió szemszögéből nem szabadna kizárólag úgy tekinteni, mint a deregulációs gazdaságpolitika korlátaira. Tehát az eddigi megközelítéssel szemben, a transznacionális sztrájkhoz való jogot nem a belső piac és a négy alapszabadság korlátjaként kellene értelmezni. A paradigmaváltás értelmében a szociális jogokat az európai gazdasági kormányzás egyensúlyának helyreállításának eszközeként kellene kezelni, így ezzel a hangsúly a rövid távú pénzügyi stabilitás politikájával szemben a fenntartható fejlődés irányába tolódna el. A válság miatt a szociális jogok (így a kollektív fellépéshez való jog) szerepét át kellene értelmezni; funkciójukat a korlátozások helyett a gazdasági egyensúly helyreállításában lehetne megjelölni.¹⁷¹ A szociális jogokra úgy lenne célszerű tekinteni, mint a hosszú távú gazdasági stabilitás elérésének egyik eszközére, nem pedig a fejlődés akadályaként.¹⁷²

Ez a szempontváltás elvezethetne az Alapjogi Karta (Európai Unió Alapvető Jogok Európai Chartája) 28. cikkében megfogalmazott kollektív fellépéshez való jog újraértelmezéséhez. A 28. cikk alapján lehetőség lenne az Unió szociális kompetenciájának kiterjesztésére a kollektív fellépések szabályozásának területére, így az az európai szociális párbeszéd¹⁷³ részévé válhatna. Az uniós kompetencia és a szociális párbeszéd kiterjesztése a kollektív fellépésekre két vonatkozásban is előremutató lehetne; egyfelől szűkebb értelemben a transznacionális sztrájkok szempontjából, másfelől globális hatása is lenne az uniós szociálpolitikára.

¹⁷¹ Simon DEAKIN, *From Constraining to Rebalancing: The Role of Transnational Social Rights in Shaping European Union Economic Policy* In: Wolfgang Daubler, Reingard Zimmer, *Arbeitsvölkerrecht, Nomos*, 2013, p. 354.

¹⁷² *Ibid.* p. 360.

¹⁷³ CZUGLERNÉ Iványi Judit: *Kollektív alku és kollektív szerződés az Európai munkajogban*, 2011, p. 2. és Eurofound, *European industrial relations dictionary*
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogue.htm> Megtekintve: 2014. 10. 27.:

A szociális párbeszéd az uniós szociálpolitika része. Az európai szintű szociális partnerek közötti szociális kérdésekkel foglalkozó konzultációs folyamatot jelenti, amely az uniós jogban elismert és szabályozott eljárás. A párbeszéd keretében megkötött megállapodások bizonyos tekintetben jogilag kötelező erővel bírhatnak. A szociális párbeszéd két formája ismert: történhet egyfelől az európai munkáltatói érdekképviselői szervezetek illetve szakszervezetek között (bipartit), valamint a párbeszédnek részesei lehetnek uniós intézmények is (tripartit).

A szociális párbeszéd keretei között maguk a kollektív munkaügyi viták felei alakíthatnák ki a transznacionális szintű fellépések következményeinek európai szintű szabályozását. Így feltehetően a szociális partnerek kölcsönösen, egymás érdekeit figyelembe véve megalkothatnák a transznacionális sztrájkok egységes, harmonikus szabályozását.

A másik cél globálisabb, a szociális párbeszéd keretei között zajló uniós szintű kollektív tárgyalással van kapcsolatban. A kollektív fellépéshez kapcsolódó uniós kompetencia hiány miatt felmerülhet a kérdés, hogy a szociális párbeszéd keretében folytatott kollektív tárgyalások valóban hatékonyak-e a munkavállalói nyomásgyakorlás uniós szintű garantálása nélkül?¹⁷⁴ A jövőben az európai szociális párbeszéd iránya és célja az, hogy keretei között valódi, önállóan is jogi kötelező erővel rendelkező európai szintű kollektív szerződéseket lehessen létrehozni. Az uniós kollektív tárgyalások és kollektív szerződések ilyen irányú megerősítése alapvető fontosságú lenne a munkafeltételek uniós szintű színvonalromlásának megakadályozása érdekében. A tendenciát segíthetné a transznacionális sztrájkjog uniós elismerése, mivel valódi kollektív tárgyalás nem lehetséges a kollektív fellépés lehetősége nélkül.¹⁷⁵

¹⁷⁴ CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: Kollektív alku és kollektív szerződés az Európai munkajogban, 2011, p. 7.

¹⁷⁵ Ibid. p. 24.

Irodalomjegyzék

Edoardo ALES, The Law and the Courts Regulating Strike in Seven Counties, In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010

Catherine BARNARD, EU Employment Law, Oxford University Press, 2012

CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: Kollektív alku és kollektív szerződés az Európai munkajogban, PhD. értekezés tézisei, Budapest, 2011

Brian BERCUSSON, Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action In: Konstantinos PAPADAKIS (edt.): Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?, ILO, Geneva, 2008

Lammy BETTEN, The Incorporation of Fundamental Rights in the Legal Order of the European Communities with Special Reference to the Right to Strike, The Hague, 1985

Robert BLANPAIN, Comparativism in Labour Law and Industrial Relations, In: Robert BLANPAIN (ed.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, The Hague, Kluwer Law International, 2007

Robert BLANPAIN, The European Union and Employment Law In: Robert Blanpain (ed.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, The Hague, Kluwer Law International, 2007

Simon DEAKIN, From Constraining to Rebalancing: The Role of Transnational Social Rights in Shaping European Union Economic Policy In: Wolfgang Daubler, Reingard Zimmer, Arbeitsvölkerrecht, Nomos, 2013,

Olaf DEINERT, Collective action in Germany – A union-based system In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010

Filip DORSEMONT and A.A.H. van HOEK, Collective Action in Labour Conflicts under the Rome II Regulation In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010

M. FRANZEN, Conflict of Laws in Employment Contracts and Industrial Relations In: Robert Blanpain (ed.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, The Hague, Kluwer Law International, 2007

GYULAVÁRI Tamás (szerk.), Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013

Stephen HARDY, Great Britain, In: Robert BLANPAIN (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Wolters Kluwer, 2012

Antoine JACOBS, The Law of Strikes and Lockouts In: Robert BLANPAIN (ed.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, The Hague, Kluwer Law International, 2007

Antoine JACOBS, Labour and the Law in Europe, Nijmegen, Wolf Legal Publishers, 2011

Deniz KAĞNICIOĞLU, Effects of Global Unions on Union Organising Efforts in Turkey: the Case of IKEA In: Edoardo ALES (edt.): The Transnational Dimension of Labour Relations – A New Order in the Making?, Torino

KAJTÁR Edit, Az ILO sztrájkgyakorlata, Pécsi Munkajogi Közlemények 2010/2.

KAJTÁR Edit, Magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében, Pécs, 2011

Jean-Pierre LABORDE – Jacques ROJOT, France, In: Robert BLANPAIN (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Wolters Kluwer, 2011

Sylvaine LAULOM, Collective action in France – Towards a restriction of the right to strike In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010

NACSA Beáta, Sztrájkjog és szabályozás In: Halmos Csaba (szerk.) Sztrájkjog Magyarországon. Budapest, Complex, 2010

Tonia NOVITZ, The impact of Viking and Laval - Contesting the social function and legal regulation of the right to strike, In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010

Tonia NOVITZ, Collective action in the United Kingdom In: Tonia NOVITZ - Edoardo ALES (eds.), Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe, Antwerp, Intersentia, 2010

Tonia NOVITZ, International and European Protection of the Right to Strike, Oxford, Oxford University Press, 2003

Jacques ROJOT, The Unresolved Questions in Transnational Industrial Relations In: Edoardo ALES (edt.): The Transnational Dimension of Labour Relations – A New Order in the Making?, Torino

Johannes SCHREGLE, Comparative Industrial Relations: Pitfalls and Potential, Industrial Labour Review, 1981

Manfred WEISS, Marlene SCHMIDT, Germany, In: Robert BLANPAIN (ed.), International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Wolters Kluwer, 2010

Internetes források:

<http://www.eurofound.europa.eu>

www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2009/829.html

<http://www.intersentia.com/searchDetail.aspx?bookid=100276>