



SZEF

SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI
FÓRUMA

A KÖZSZOLGÁLAT VÉDELMEBEN

A sztrájkról

A tájékoztató csak a Közalkalmazottak Jogállása (Kjt.) és a Munka Törvénykönyve hatálya alatt álló dolgozókra érvényes. Minden jogállási törvény sajátos ágazati előírásokat tartalmazhat, amit figyelembe kell venni.

Magyarországon, a munkabeszüntetés (sztrájk) jogát

- az Alaptörvény,
- az 1989. évi VII. Törvény (a sztrájkról),
- a 2012. évi I. Törvény (a Munka Törvénykönyve) szabályozza,

valamint előírja az Európai Szociális Charta – amelyet Magyarországon az 1999. évi C. törvény hirdetett ki.

Az Alaptörvény XVII. Cikk (2) bekezdése alapján:

Törvényben meghatározottak szerint **a munkavállalóknak, munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz**, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, **érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak.**

A Sztrájktörvény

Tekintettel arra a tényre, hogy az Alaptörvény és a Sztrájktörvény is a munkavállalókat, dolgozókat, azok szervezeteit jelöli meg a (közös, nem egyéni) munkaügyi viták rendezésére, egyénileg nem lehet sztrájkolni, hanem erre önkéntes alapon létrejött érdekképviselőknek van joguk.

A Munka Törvénykönyve

szabályozza a munkavállalói érdekképviselési rendszert. A munkáltató és az Üzemi Tanács, illetve a közszférában: Közalkalmazotti Tanács, valamint a szakszervezetek között felmerült munkaügyi viták feloldására **egyeztető bizottságok** alakíthatók.

A törvény egyértelműen kimondja, hogy az Üzemi Tanács, illetve a Közalkalmazotti Tanács **sztrájkot nem szervezhet**. Sőt a megszervezett sztrájk esetében pártatlan magatartás kell tanúsítania.

Csak és kizárólag a szakszervezeteknek van joguk **kollektív szerződés kötésére**, amelyből következően a szakszervezetek jogosultak az ún. kollektív alkuk megkötésére a kollektív szerződésekben. A sztrájknak nem feltétlenül és nem minden esetben ez a célja, de lehet, hogy a sztrájkkövetelések teljesítésének a kollektív szerződés kötése vagy módosítása lesz az eredménye.

A sztrájkot szervező csoport

A „sztrájkbizottság” fogalom nem fordul elő a törvényben. A jog nem határozza meg, hogy az adott munkahely, vagy ágazat dolgozóinak milyen aránya jogosult sztrájkra, sem azt, hogy ki vehet részt a sztrájkbizottságban.

Az egyetlen előírás, hogy **a sztrájk kollektív jog**, tehát egyénileg nem gyakorolható. Ezért értelemszerűen közös fellépést igényel, ennek a közös fellépésnek megszokott és megfelelő formája a sztrájkbizottság. Megalakításának már önmagában jelentősége van, ezért ez határozottan ajánlott, de lehet ez a szervezet maga a szakszervezet is, vagy más néven szerveződő és egyeztetést igénylő csoport. Tehát nem csak szakszervezet léphet, viszont **a szakszervezet rendelkezik azzal a bázissal**, kapcsolati rendszerrel, jogi háttérrel, amely a sztrájkot szabályossá és sikeressé teheti, csak ő jogosult kollektív szerződéskötésre, illetve neki van esélye annak módosítására.



SZEF

SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI
FÓRUMA

A KÖZSZOLGÁLAT VÉDELMEBEN

A sztrájk a nyomásgyakorlás eszköze, tehát nem érdemes a dolgozók kis hányadát képviselő csoportnak ezt a jogot gyakorolnia. Csak a közös és erőteljes akaratnyilvánítás céljából érdemes sztrájkot kezdeményezni. Ezért mindenképpen indokolt, hogy a szakszervezet álljon a sztrájk élén, vagy a szakszervezeti tisztségviselők tagjai legyenek a sztrájkbizottságnak.

Ágazati sztrájk tárgyalások lefolytatására, a megállapodás megkötésére, mindennek országos koordinálására pedig csak megfelelő apparátussal rendelkező ágazati szakszervezet, vagy szakszervezeti csoport, konföderáció vállalkozhat sikerrel.

A sztrájkbizottság megválasztásáról, valamint elnökének vagy szóvivőjének választásáról mindenképpen **jegyzőkönyvet kell felvenni, és azt az érintett munkáltatónak, vagy ágazati vezetőnek is átadni.**

Kölcsönös egyeztetési kötelezettség, elégséges szolgáltatás

A Sztrájk törvényben és a Munka Törvénykönyvében is egyértelműen rögzítésre került, hogy a munkavállalók érdekeit sértő intézkedések esetében **a munkabeszüntetés (sztrájk) a végső nyomásgyakorlás eszköze és előtte a felek egyeztetni kötelesek.**

Ezt teszi egyértelművé a Sztrájk törvény 2010. évi CLXXVIII. törvénnyel történt módosítása is, mely szerint szinten minden, a lakosságot alapvetően érintő tevékenységek esetében meg kell állapodni **a még elégséges szolgáltatás mértékéről**, (ha azt nem jogszabály állapítja meg egyes ágazatoknál) és a sztrájk csak ebben az esetben tartható meg. Ha a felek nem állapodnak meg a sztrájk jogellenes. Ez minden esetben kötelező, ugyanakkor a jogszabály nem állapítja meg, hogy mit tekint a lakosságot alapvetően érintő tevékenységnek.

A sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghiúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

A 2. § (1) pontja szerint sztrájk akkor kezdeményezhető, ha

a) a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy

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

Amint a fenti utolsó sor is rögzíti, a törvény nem csak a munkavállalók részére írja elő az egyeztetési kötelezettséget, hanem a munkaadók, vagy ágazati képviselők részére is, mert ennek elmaradása már jogszerűvé teszi a sztrájk szervezését. A törvény ezen rendelkezésén túl is előírja: A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak **együtt kell működni.**

Egy intézményen belül kezdeményezett sztrájk esetében a tárgyalási partner az adott intézmény vezetője, de ágazati, vagy több ágazatot érintő kérdésben nem világos, hogy a sztrájkkövetelésről folyó egyeztetésben ki a felelős partner. Amennyiben az érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül köteles kijelölni az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót – azaz intézményt, vállalatot – érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.

Szolidaritási és figyelmeztető sztrájk

Szolidaritási sztrájk kezdeményezésére **csak szakszervezet jogosult.** Ebben az esetben nem szükséges az előzetes egyeztetés a munkáltatóval a sztrájk céljáról, hiszen nem az ő intézkedéseire irányul a sztrájk, viszont **az elégséges szolgáltatásban ekkor is meg kell állapodni.**



SZEF

SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI
FÓRUMA

A KÖZSZOLGÁLAT VÉDELMEBEN

Az egyeztetés ideje alatt is **egy alkalommal sztrájk tartható**, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg. Ezt nevezik figyelmeztető sztrájkknak.

Az egyeztetéseket követően (megállapodva az elégséges szolgáltatás mértékében) a sztrájkbizottság határozza meg a sztrájk időpontját és mértékét.

A munkabeszüntetés

A sztrájkban való részvétel önkéntes! Sem a munkáltató, sem a dolgozók nem kényszeríthetnek senkit sem arra, hogy részt vegyen, vagy ne vegyen részt a sztrájkban.

A sztrájkban résztvevőket a munkabeszüntetés idejére munkabérük nem illeti meg, de a felek köthetnek ettől eltérő megállapodást. Ahol a helyi kollektív szerződésben rögzített a sztrájk idejére jár bérezés, ott ez alapján kell eljárni. Azok, akik a még elégséges szolgáltatás biztosítása érdekében végeznek munkát, azokat munkabérük megilleti.

Nem lehet sztrájkolni, ha:

- a szervezők nem tudják uralni a sztrájkot,
- a még elégséges szolgáltatást a szervezők nem tudják biztosítani,
- a sztrájk életet, testi épséget, egészséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, elemi kár, földrengés, tűzvész, stb... esetén,
- az illetékes Bíróság a sztrájkot jogellenesség nyilvánítja

A sztrájkot be kell fejezni:

- a sztrájkbizottság által meghatározott időpontban,
- haladéktalanul, ha a munkáltatóval, vagy a Kormánnyal megállapodás születik,
- a sztrájk jogellenes a Bíróság végzése alapján

Ki csatlakozhat a sztrájkhoz?

A sztrájkbizottságban részt vevő szakszervezetek,

Az érintett, vagy érdekelt szakszervezetek (sztrájkbizottságon kívüliek)

A nem szakszervezeti tagsággal bíró dolgozók is.

Fontos:

- A munkáltatóval való folyamatos egyeztetésről készüljenek részletes jegyzőkönyvek.
- Meghatározni a még elégséges szolgáltatást végzők számát és munkavégzésük helyszínét.
- Biztosítani a sztrájk idejére, a személy-, vagyoni-, és tűzvédelem betartását, betartatását.
- Biztosítani a felek között a folyamatos együttműködést.
- **A munkáltató nem követelheti** a szakszervezettől a sztrájkban részt vevők névsorát, munkaerő-kölcsönzést sztrájk időszakára a sztrájkkal érintett feladat ellátására nem vehet igénybe.
- **A munkáltató nem korlátozhatja** a dolgozók sztrájkjogát előre azzal sem, hogy a sztrájk vélhetőleg jogellenes lesz, az adott sztrájk jogellenességét csak és kizárólag az illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság állapíthatja meg.

A sztrájkban részt vevők kötelesek a munkahelyen megjelenni rendelkezésre állni, azonban a sztrájk idején munkavégzési kötelezettség nem terheli őket, valamint **a sztrájkban részt nem vevő kollégákat munkavégzésükben nem akadályozhatják.**

A sztrájk ideje alatt szükséges a pontos és precíz munkaidő-nyilvántartások, jelenléti ívek vezetése, amelyből a sztrájk befejezését követően lehet és kell a munkavállalók bérszámfejtését elkészíteni.



SZEF

SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI
FÓRUMA

A KÖZSZOLGÁLAT VÉDELMEBEN

Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.

A jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókat semmiféle joghátrány nem érheti!

A sztrájkszervezés 7+1 pontja

A sztrájkszervezés jogszerű, de nem minden részletében a jog által előírt, tehát nem „kötelező”, hanem egyfajta lehetséges menetrendje

- 1) A sztrájkbizottság megalakulása, amennyiben a munkahelyen van szakszervezet, akkor a szakszervezet vezetőinek részvételével. További tagjai azok lehetnek, akik a követeléseket a leghatározottabban és leghatározottabban meg tudják fogalmazni, a dolgozók bizalmát élvezik, valamint segítik a határozott fellépést.
- 2) A sztrájkbizottság elnökének, képviselőinek, tárgyaló delegációjának megválasztása.
- 3) A sztrájkbizottság – lehetőleg egyszerű – működési módjának meghatározása.
- 4) Végrehajtható, reális sztrájkkövetelések világos és szabatos megfogalmazása, széleskörű megvitatása, véglegesítése.
- 5) A sztrájkkövetelések átadása a munkáltatónak és egyeztető tárgyalások megkezdésére való felszólítás.
- 6) Az egyeztető tárgyalások lefolytatása

Ha az egyeztető eljárásnak hét napon belül nincs eredményre, vagy az eljárás nem jött létre (és nem a kezdeményezőnek, tehát nem a sztrájkbizottságnak felróható okokból nem jött létre), akkor jogszerűen sztrájk kezdeményezhető.

Az egyeztetés ideje alatt egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg (figyelmeztető sztrájk).

Az egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték.

Amennyiben nem sikerül megállapodni a még elégséges szolgáltatásban, akkor bármelyik fél kérelmére ***a közigazgatási és munkaügyi bíróság*** jogerős határozata állapítja meg a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. ***A korábbi jogerős végzések alapján a bölcsődékben nem kell elégséges szolgáltatást biztosítani!***

A bíróság ***öt munkanapon belül***, nem-peres eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye a másodfokú bíróságnál. A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt.

Tehát a sztrájkkövetelések átadásától egyszer 7 nap áll rendelkezésre az egyeztető tárgyalásokra, aztán az elégséges szolgáltatásban való nem megállapodás esetén további 15 nap is eltelhet a végleges határozat megszületéséig. Ez összesen 21 nap.

- 7) A sztrájk megtartása

A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót - a bér és egyéb juttatás kivételével - megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok.



SZEF

SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI
FÓRUMA

A KÖZSZOLGÁLAT VÉDELMEBEN

A sztrájk miatt kiesett munkaidőre a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg, de az előzetes tárgyalások során születhet ettől eltérő megállapodás, miszerint a munkaadó biztosítja a bért a munka beszüntetés idején is.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy **a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni**. Tehát a dolgozó után be kell fizetni a társadalombiztosítási járulékot.

7+1) Eredménytelenség esetén a sztrájkkövetelések ismételt átadása.

Budapest, 2019. január 18.

1989. évi VII. törvény a sztrájkról

2019. január 17-én hatályos állapot

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

(2) A sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozókkal szemben a munkabeszünetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni.

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

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

2. § (1) Sztrájk kezdeményezhető, ha

a)* a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy

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

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

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

3. § (1) Jogellenes a sztrájk:

a)* ha az 1. § (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik,

b)* Alaptörvénybe ütköző cél érdekében,

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

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

(2)* Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.

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

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

(2)* Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez - így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél -, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja.



SZEF

SZAKSZERVEZETEK
EGYÜTTMŰKÖDÉSI
FÓRUMA

A KÖZSZOLGÁLAT VÉDELMEBEN

(3)* A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghíúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

(4)* A közigazgatási és munkaügyi bíróság (3) bekezdés szerinti eljárására az 5. § (1) bekezdésének hatásköri és illetékességi szabályait, valamint az 5. § (2) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni.

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

(2)* A közigazgatási és munkaügyi bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A közigazgatási és munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz.

A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt.

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

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

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

(4) A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni.

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

Közzétette:

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma anyagai alapján
az Országos Közszolgálati Sztrájkbizottság