

DR. SZABÓ IMRE SZILÁRD

ügyvezető alelnök,
Munkástanácsok Országos Szövetsége;
ügyvéd;
egyetemi adjunktus,
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar,
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

MÉG ELÉGSÉGES SZOLGÁLTATÁS A GYAKORLATBAN – AZ ELMÚLT TIZENHÁROM ÉV „LEGNAGYOBB” SZEMÉLYSZÁLLÍTÁSI SZTRÁJKJÁNAK TANULSÁGAI

Több mint tizenkét évnek kellett eltelnie a sztrájk törvény átfogó módosítása után ahhoz, hogy a szabályozás talán legproblematisabb, legalábbis a jogirodalomban legélesebben kritizált pontjára (a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek jogszabályban történő megállapítása)¹ a gyakorlatban is fény derüljön. Előzetesen megjegyzem, hogy amennyiben a Tisztelt Olvasó erről az eseményről nem értesült, semmiképpen sem az ön készülékében van a hiba. Jelen tanulmány a 2022. október 25-én 14 és 16 óra között az egyik országos személyszállító vállalatnál lezajlott figyelmeztető sztrájk tanulságait vonja le elsősorban a szervező(k) (szubjektív) nézőpontjából – a Kúria friss végzése² alapján. A vizsgált esetben, mint cseppben a tenger jelenik meg a szakmai közvéleményt leginkább megosztó további kérdések sora: a békekötelem jogi kereteinek értelmezése, különös tekintettel a kollektív szerződés és a munkabezúrtetés összefüggéseire, vagy éppen a sztrájk jogszerűsége akkor, ha több sztrájkkövetelés is „elesik” a bíróság(ok) döntése nyomán, ugyanakkor „álva marad” közülük néhány.

1. Az alapp probléma

2. Előkérdés: a figyelmeztető sztrájk problematikája

3. A gyakorlatban – a vizsgált jogeset

3.1. A (figyelmeztető) sztrájk. Még elégséges szolgáltatás: 2600 vagy 591 járat

3.2. A sztrájk jogszerűsége

4. Összegzés

1. AZ ALAPPROBLÉMA

A rendszerváltáskor elfogadott a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájkvtv.) legnagyobb vitákat

kiváltó rendelkezése a „még elégséges szolgáltatás” biztosításához kapcsolódott.³ A törvény megszületésekor úgy rendelkezett, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál a sztrájk jog csak úgy gyakorolható, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértékét és feltételeinek meghatározását a jogalkotó a sztrájkban érintett felek megállapodására bízta. A törvény indokolása szerint a javaslat korlátozni kívánta a sztrájk jog gyakorlását azoknál a munkáltatóknál, amelyeknek működése a társadalom alapvető szükségleteinek, napi létezésének szempontjából elengedhetetlen. Ilyenként említette a közforgalmú közlekedést, energiaszolgáltatást, távközlést azzal, hogy a felsorolás példálózó jellegű, adott esetben egyéb tevékenységet (például óvodáskorúak, tanulók felügyeletét) is e körbe lehet sorolni.⁴ Ennek alkalmazása azonban további bizonytalanságokat hordozott. A megállapodás hiánya a munkavállalók sztrájkba lépését nem akadályozta meg, és a Legfelsőbb Bíróság egyik 1991-es eseti döntése alapján⁵ nem szolgálhatott a sztrájk jogellenességének megállapítása alapjául sem. Ezt erősítette meg jóval később az EBH 2008.1814. számú határozat is, amely szerint a kollektív szerződés az Sztrájkvtv.-vel ellentétesen nem írhatja elő, hogy sztrájk jogszerűen csak a még elégséges szolgáltatás mértékében való megállapodás esetén tartható.

A Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás által 2008 és 2010 között lebonyolított „gördülő” sztrájkok sorozata erről igen plasztikus képet festett. Az akcióorozat lényege, hogy a már megkezdett sztrájkot a szervezők időről időre megszakítják (felfüggesztik), majd egy későbbi időpontban tovább folytatják. A megszakítás önmagában nem

¹ Ld. pl. HUNGLER Sára: Sztrájkjog. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Alkotmányjogi rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter – JAKAB András) [59] <http://ijoten.hu/szocikk/sztrajkjog> (2023. május 7.) (2023a), AJTAY-HORVÁTH Viola: Quo vadis sztrájkjog? Gondolatok a még elégséges szolgáltatásról. *De iurisprudentia et iure publico*, 2013. 2. szám, BERKI Erzsébet: *Sztrájk 2.0: A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon*. Dura, Budapest, 2016.

² Kúria Mpk.VIII.10.163/2022/6.

³ Ld. bővebben: KAJTÁR Edit – KUN Attila: Right to Strike in a Changing Regulatory Environment. *Pázmány Law Working Papers*, 2013/03, 8., 11. o., SZABÓ Imre Szilárd: A sztrájk jogintézményének elmúlt 20 évéről. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter – KUN Attila – BOÓC Ádám (szerk.): *Gazdaság és jog: húsz év jogalkotási fejleményei a civilisztika területén*. Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2019. 257–274. o.

⁴ „[Í]gy különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél” [Sztrájkvtv. 4. § (2) bekezdés].

⁵ BH 1991.255.

tesz jogellenessé egy sztrájkot, de természetesen itt sem „kerülhető ki” a sztrájkjoggal visszaélés tilalma, és a sztrájk alatt is együtt kell működni a feleknek. Jogszerűnek minősülhet tehát a sztrájk, ha a felfüggesztésre éppen a békés és lehetőleg gyors rendezés érdekében kerül sor, mintegy „gesztusként” a sztrájkolók részéről.

A gördülő sztrájkok sorozata azonban nem csak jogi szempontból vetett (és vet fel a mai napig) érdekes kérdéseket. A társadalmi megítélése érezhetően negatív volt (és a vasutasok – nem utolsósorban a szakszervezetek megosztottságának is köszönhetően – sem támogatták egységesen, hiszen a sztrájk a végére egész egyszerűen kifulladt). Mindez később alapot adott az állampolgári jogok országgyűlési biztosa által kezdeményezett „Sztrájkjogi műhelyvita”⁶ lefolytatására. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa 2008 őszén egy átfogó, a sztrájkjog alapjogi szempontjait feltáró projektet indított. Ennek indokát az akkoriban zajló, jelentős tömegeket érintő – elsősorban közlekedési (különösen a fent említett „gördülő”) – sztrájkok következtében kibontakozó jogi, szakmai és társadalmi vita adta (melynek végén indítványozta, hogy az Alkotmánybíróság állapítsa meg: a jogalkotó mulasztásával alkotmányellenes helyzetet idézett elő, és határozatban hívja fel feladatának mielőbbi teljesítésére). Ennek a vizsgálatnak (és a problématerkép kialakításának) az egyik kezdőpontját az ombudsmanhoz érkezett állampolgári panaszok adták, amelyekkel párhuzamosan, részben ezekre rá-

Ma a 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 bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

épülve, kiegészítő jelleggel kezdődtek meg az átfogó, hivatalból indított sztrájkjogi vizsgálatok.

A politikai változásokat követően az Sztrájkvt-t módosító törvény az elégséges szolgáltatás meghatározásának új módszerét alakította ki 2010. december 31. napi hatállyal. Az előterjesztő a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosításáról szóló T/2036. számú törvényjavaslat⁷ (mint önálló képviselői indítvány) expozéjában úgy fogalmazott, hogy az indítvány tiszteletben tartja a sztrájkhoz való

jogot, nagyobb biztonságot nyújt a társadalom számára, és csökkenti a jogbizonytalanságot.⁸ Az elfogadott (hatályos) szabályozás „nyomokban” fogadta meg a lezajlott vita ta-

nulságait. Ma a 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 bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. Ebből következik az a sorrend, amely alapján elsődlegesen törvény szabályozza a feltételeket, ennek hiányában a felek megállapodása, míg végső esetben – amennyiben sem törvény, sem a felek megállapodása nem szabályozza a kérdést – kerülhet sor bármelyikük kérelmére a munkaügyi perben eljáró bíróság jogerős határozatára.⁹ A módosítás így teljesen szakít a korábbi konstrukcióval: ha sem törvény, sem a felek megállapodása, sem pedig jogerős bírói határozat a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről nem rendelkezik, jogszerű sztrájk nem tartható.

A szerencsésnek és kielégítőnek, véleményem szerint, jóindulattal sem nevezhető jogszabályi konstrukció így abból indul ki (arra utal), hogy megállapodás csak akkor kell, ha nincs törvény. Ugyanakkor az ágazati törvények bizonyos területeken egyáltalán nem képesek a sztrájk folytatásának részletes szabályait megállapítani (gondoljunk arra, hogy ez milyen szabályozást jelentene a vízügyi szolgáltatások vagy éppen a villamosenergia-ellátás területén). Azaz a közszolgáltatások összességében rendkívül heterogének, így csak egyes általános elvek és követelmények rögzíthetők. Erre hívta fel a figyelmet a Berke Gyula és Kiss György szerzőpáros is (az említett műhelyvitához kapcsolódva), amikor a szabályozás irányára tett javaslatot.¹⁰ Ennek kimunkálása során jelentős mértékben támaszkodtak a munkajog fejlődését meghatározó befolyásoló külföldi minták jogalkotásának és jogalkalmazásának elemzésére. Összefoglaló értékelésükben (javaslatukban) azt is kiemelik, hogy a még elégséges szolgáltatások tekintetében a felek megállapodásán túl (arra építve) szükséges kidolgozni az ellátási köteleesség anyagi normáit, valamint a konfliktusok feloldásának eljárási szabályait (például kötelező arbitráció), emellett a még elégséges szolgáltatás intézményrendszerét össze kell kapcsolni a közszolgáltatásra vonatkozó speciális szabályrendszerrel.

A döntések elhúzódsát (és így a sztrájk ellehetetlenítését) igyekszik meggátolni (legalábbis a törvény indokolása szerint), hogy a bíróságoknak öt munkanapon belül nem peres eljárásban kell az ügyet elbírálniuk, s csak szükség esetén hallgatják meg a feleket. A határozat ellen ötnapos fellebbezési határidő biztosított, melyről a másodfokú fórum szintén öt munkanapon belül határoz. A kérelem elbírálására a kérelmező székhelye (lakhelye) szerinti munkaügyi perben eljáró bíróság rendelkezik illetékességgel, amennyiben a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több munkaügyi perben eljáró bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Törvényszék az illetékes.¹¹ Az ágazati törvényekben szabályozott mérték (amely csak három területen

⁶ 2009. április és június hónapban az állampolgári jogok országgyűlési biztosa által szervezett 2008. december 12-i műhelybeszélgetésen elhangzott előadások szerkesztett változata jelent meg a Pécsi Munkajogi Közlemények című folyóirat 2009. évi I. és II. kötetében, *Sztrájkjogi műhelyvita* címmel. A kötetben megjelent cikkek szerzői: Szabó Máté, Láposy Attila, Zeller Judit, Herczog László, Berki Erzsébet (I. kötet), Berke Gyula, Kiss György, Kulcsity Mária, Pajcsicsné Csóré Erika, Seres Péter, Varga Éva Csilla, Zemplényi Adrienne (II. kötet).

⁷ <https://www.parlament.hu/irom39/02036/02036.pdf> (2023. május 7.).

⁸ „A megállapodás elmaradása jogbizonytalansághoz vezet a sztrájkjogszerűsége tekintetében, ezért a javaslat a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek meghatározását törvényben is lehetővé teszi.”

⁹ Sztrájkvt. 4. § (3) bekezdés.

¹⁰ BERKE Gyula – KISS György: A sztrájk korlátozása közüzemeknél és stratégiai vállalatoknál. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009. 2. szám.

¹¹ Sztrájkvt. 4. § (4) bekezdés és 5. § (1) bekezdés.

van jelen: posta,¹² köznevelés¹³ és a jelen ügy szempontjából releváns személyszállítás¹⁴) is komoly kritika tárgyát képezi. „E jogszabályok ugyan megnyugtató szinten biztosítják a lakosság alapvető szükségleteit, de a mértéket olyan magasan határozzák meg, hogy gyakorlatilag kiüresítik a sztrájkot, hiszen a munkáltató működése gyakorlatilag fennakadás nélkül biztosított”,¹⁵ „a még elégséges szolgáltatásra kötelezett munkahelyek munkavállalói alapvetően ez [az 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény] sem segített, a joggyakorlás ezeken a területeken szinte lehetetlen”.¹⁶ Egyetértve Hungler Sárával, a hazai szabályozás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet¹⁷ egyesülési szabadsággal foglalkozó bizottsága (*Committee on Freedom of Association*) által lényegesnek ítélt garanciák minden elemét nélkülözi (szociális partnerek bevonásának hiánya a minimális szolgáltatási mérték megállapításánál, a sztrájk céljának ellehetetlenülése az egyoldalúan magas szolgáltatási mérték meghatározása kapcsán).¹⁸ Különös gyakor-

lati probléma e körben ráadásul az is, hogy e három terület esetében lehet-e egyáltalán bírósághoz fordulni az elégséges szolgáltatás megállapítása iránti kérelemmel.¹⁹

2. ELŐKÉRDÉS: A FIGYELMEZTETŐ SZTRÁJK PROBLEMATIKÁJA

Sztrájk az előzetes egyeztetés ideje alatt egy alkalommal, legfeljebb két órát meg nem haladó időtartamban is folytatható,²⁰ ezt nevezi a szakszargon ún. „figyelmeztető” sztrájkknak.²¹ Előkérdésként merül fel, hogy az Sztrájkvt. 4. § (3) bekezdése alapján az elégséges szolgáltatásban való megállapodás hiányában is lehet-e sztrájkot folytatni? Azaz önmagában ettől (a megállapodás hiányától) jogellenessé válik-e a megtartott sztrájk a személyszállítás területén? A válasz határozott nem. Az természetesen más kérdés, hogy a megtartott sztrájk jogellenes lesz, ha egyébként nem felel meg a személyszállítási törvény idézett és teljesen általános szabályainak. Érdekes az a szempont is, hogy miként lehet akkor figyelmeztető sztrájkot tartani, ha még az elégséges szolgáltatásról (is) folyik az egyeztetés, hiszen ennek az sztrájkknak a lényege, hogy az egyeztetés alatt tartják, azaz még nincs megállapodás. Valószínűsíthető továbbá, hogy egy maximum kétórás sztrájk a törvény szerinti még elégséges szolgáltatást számos esetben nem hiúsítaná meg, amit a közlekedésben gyakorlott szakembereknek kell megítélniük. Itt a járatok óránként történő „bontása” tűnik a figyelmeztető sztrájk során nehezen értelmezhető szabálynak, bár technikailag nem tűnik kivitelezhetetlennek sem (gondoljunk egy jelképes, például tizenöt-harminc perces leállásra, amely jelentős és előre kiszámíthatatlan fennakadásokat okozhatna).

A figyelmeztető sztrájk két másik problémát is képez. Egyrészt az Sztrájkvt. 2. § (3) bekezdése alapján a figyelmeztető sztrájk az egyeztetés időtartama alatt tartható, s a posta és a személyszállítási törvény esetében is van (függetlenül az elégséges szolgáltatástól) előzetes egyeztetés, azaz ennek időtartama alatt a figyelmeztető sztrájk megtartható. Másrészt: uralkodó felfogás szerint a figyelmeztető sztrájk is sztrájk, s ebből következően az elégséges szolgáltatás szabálya ebben az esetben is alkalmazandó. Utalva azonban a fent leírtakra, ebben az esetben is irányadó az, hogy az elégséges szolgáltatásra vonatkozó megállapodás hiányában is lehet sztrájkolni, ha azt törvény írja elő. Természetesen ebben az esetben is ugyanaz a kockázat marad: a bíróság utóbb esetleg megállapíthatja, hogy a sztrájkoló fél megsértette a posta törvény és a személyszállítási törvény szabályát a figyelmeztető sztrájk alatt. A bejelentéssel összefüggésben a Kúria korábban rögzítette, hogy „[a] munkáltatónak figyelmeztető sztrájk

Azaz önmagában ettől (a megállapodás hiányától) jogellenessé válik-e a megtartott sztrájk a személyszállítás területén? A válasz határozott nem.

¹² A postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény (a továbbiakban: posta törvény) 34. § (3) bekezdés.

¹³ A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő szabályozási kérdésekről szóló 2022. évi V. törvény 14. §-a alapján az általános iskola esetében reggel 7 órától 17 óráig, egyéb iskola esetében reggel 7 órától 16 óráig szükséges biztosítani a diákok felügyeletét oly módon, hogy a csoportok nem összevonhatók és a felügyeletet legalább egy pedagógusnak kell biztosítani, valamint az érettségiző középiskolai osztályokban a kötelező érettségi tantárgy tekintetében az érettségi vizsgáról szóló jogszabályban meghatározott felkészítési óraszám 100 százalékát kell megtartani.

¹⁴ A személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény (a továbbiakban: személyszállítási törvény) 39. §-a az alábbiak szerint szabályozza a sztrájkjog gyakorlását: „(1) A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájk tv.) 4. § (2) bekezdésében meghatározott, még elégséges szolgáltatás mértéke a munkabeszüntetésben érintett időszakra vetítve vonalanként a) a helyi és elővárosi személyszállítási közszolgáltatások esetén a megrendelt személyszállítási szolgáltatás mennyiségének 66%-a, b) az országos és a regionális személyszállítási közszolgáltatások esetén a megrendelt személyszállítási szolgáltatás mennyiségének 50%-a. (2) Az (1) bekezdésben meghatározott arányokat vonalankénti bontásban, járatonként számolva, tört szám esetén felfelé kerekítve kell meghatározni. A még elégséges szolgáltatás mértéke az (1) bekezdésben meghatározott mennyiséget a munkabeszüntetés szervezői és a munkáltató közös megállapodásával meghaladhatja. (3) Az (1) bekezdésben meghatározott mértékeket a munkabeszüntetés első 24 órája tekintetében óránként, ezt követően napi bontásban kell érvényesíteni oly módon, hogy ha a munkabeszüntetés munkanapon 6:00–9:00, illetve 15:00–18:00 közötti időszakot is érint, az (1) bekezdésben meghatározott mértékeknek ezen időszakokra vetítve önállóan, óránkénti bontásban is teljesülniük kell. (4) A sztrájkjal érintett közlekedési szolgáltató az (1)–(3) bekezdésben foglaltaknak megfelelő és elegendő menetrendtervezetet dolgoz ki és azt legkésőbb sztrájk megkezdésének időpontját két nappal megelőzően a lakosság egyidejű tájékoztatásával meghirdeti. (5) Az (1) bekezdésben meghatározott mértékű szolgáltatás nyújtása csak abban az esetben tekinthető a még elégséges szolgáltatás teljesítésének, ha az a menetrendben előre meghirdetett útvonalon és időpontban megvalósul. (6) Az országos, regionális és elővárosi közszolgáltatások esetében a még elégséges szolgáltatás mértéke egyetlen település tekintetében sem lehet kevesebb a 27. §-ban rögzített alapellátás szintjénél. (7) Ha a munkabeszüntetésben résztvevők az (1)–(3) bekezdés szerinti szolgáltatás nyújtását akadályozzák vagy ellehetetlenítik, a közlekedési szolgáltató a munkabeszüntetés szervezőivel és résztvevőivel szemben kártérítési igénnyel élhet, továbbá jogosult a vele szemben harmadik fél által érvényesített kárigényeket rájuk továbbhárítani.”

¹⁵ HUNGLER: i. m. 2023a. [59].

¹⁶ BERKI Erzsébet: *Sztrájkok és beavatkozások*. Munkajog, 2022. 4. szám, 43. o.

¹⁷ International Labour Organization (ILO).

¹⁸ HUNGLER Sára: *A pedagógussztrájkok az ILO gyakorlatának tükrében*. Munkajog, 2023. 1. szám, 20. o.

¹⁹ Ld. a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 80.Mpk.50.049/2020/4. végzését.

²⁰ Sztrájkvt. 2. § (3) bekezdés.

²¹ Kiss György: *A munkaharc joga*. In: Kiss György: *Munkajog. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 469. o.*

esetében is olyan megfelelő időben kell értesülnie a tervezett sztrájkokról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelés megállításával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló kötelességeit teljesíteni legyen képes, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni. Ennek hiányában a megtartott sztrájk jogellenes.²²

Ugyanakkor a figyelmeztető sztrájkra lehetőséget adó egy hét alatt álláspontom szerint (a fent leírtakra tekintettel) nem születik bírósági döntés a rövid eljárási határidők ellenére sem. Magyarán: ez a jogértelmezés azt jelentené, hogy lehetetlen figyelmeztető sztrájkot tartani abban a körben, ahol a még elégséges szolgáltatás nyújtása kötelező és nincs törvényi szabály annak mértékére (a közszolgáltatások területén így a postát, a személyszállítást és a közoktatást leszámítva mindenhol). A konstrukció hibából fakadó probléma feloldásához világos utat a bíróságok jogalkalmazása törhet (amihez persze egy konkrét jogesetre lenne szükség), vagy a jogalkotó beavatkozására és a sztrájkjog lehetőségének biztosítására életszerűbb szabályok megteremtésével a még elégséges szolgáltatások területén.

3. A GYAKORLATBAN – A VIZSGÁLT JOGESET

A munkáltatónál az Mt. 276. § (8) bekezdése szerint kollektív szerződés-kötési képességgel rendelkező (a kollektív szerződésben nem alany) szakszervezet 2022. október 12-én sztrájk megtartását megelőző egyeztetést kezdeményezett a kérelmezőnél az alábbi követelésekkel: 1. bérkorrekció végrehajtása, a szakszervezet a bérmegállapodásban foglalt mértéken felüli további alaphéremelést követelt 2022-re további 10 százalékos, 2023-ra további 15 százalékos mértékben, 2. a

A munkáltatónál az Mt. 276. § (8) bekezdése szerint kollektív szerződés-kötési képességgel rendelkező (a kollektív szerződésben nem alany) szakszervezet 2022. október 12-én sztrájk megtartását megelőző egyeztetést kezdeményezett a kérelmezőnél...

kollektív szerződés módosítása a munkaidő-beosztás közlésének időpontjával kapcsolatban, olyan munkaidő-beosztás, ami nem tér el az Mt. rendelkezéseitől, 3. az Mt. 143. § (4) bekezdésében foglalt bérpótlék alkalmazására kerüljön sor (tekintve, hogy ennek alkalmazását a munkáltatónál lévő kollektív szerződés kizárja), 4. egységes társasági üzemanyagnorma meghatározása, 5. saját gépjárművel történő járatfelvétel esetén a tényleges utazási költségek megtérítése, 6. bértarifátáblázat kialakítása, a forgalmi kompenzációs pótlék „alaphéresítése”. A szakszervezet 2022. október 20-án e-mailben egy további követeléssel (7.) egészítette ki az addig előadott igényeit, melyben konkrét szövegjavaslatot fogalmazott meg a kollektív szerződés kötelmi részének (a társaság munkaiügyi kapcsolata) módosítására.

²² Mpk.10059/2019/7 sz. döntés, ismerteti: Időben be kell jelenteni a sztrájkot. *Adó Online*, 2020. február 27., <https://ado.hu/munkaugyek/ido-ben-be-kell-jelenteni-a-sztrajkot/> (2023. május 7.).

3.1. A (FIGYELMEZTETŐ) SZTRÁJK. MÉG ELÉGSÉGES SZOLGÁLTATÁS: 2600 VAGY 591 JÁRAT

„2022. október 25-én 14 és 16 óra közötti időszakban Társaságunknál figyelmeztető sztrájkot tart az egyik szakszervezet. A munkáltató azonban ez idő alatt is biztosítja az elégséges szolgáltatásokat a jogszabályban foglaltaknak megfelelően, ennek teljesítése érdekében az alábbi menetrendi változások léphetnek életbe. Amennyiben az érintett járat autóbusz-vezetője felveszi a munkát, az alább felsorolt járatok is közlekednek.”²³ – adta hírül a sztrájkot megelőzően a munkáltató. A sztrájkkal érintett közlekedési szolgáltató – a személyszállítási törvényben rögzítetteknek megfelelően – a még elégséges szolgáltatás mértékének megfelelő és eleget tevő menetrendtervezetet köteles ugyanis kidolgozni és azt legkésőbb a sztrájk megkezdésének időpontját két nappal megelőzően a lakosság egyidejű tájékoztatásával meghirdetni. Ez azt eredményezte, hogy országsszerte több mint 2600 járatot érintett a közzétett sztrájkmenetrend, amely így biztosította vonalanként a helyi és elővárosi személyszállítási közszolgáltatások és az országos és a regionális személyszállítási közszolgáltatások esetén a megrendelt személyszállítási szolgáltatásokra vonatkozó mértéket. Ez tételesen azt jelentette, hogy a távolsági járatok közül 45 érintett, a Budapest környéki agglomerációban pedig 84. Pest megyében 286, Győr-Ménfőcsanak-Sopronban, Veszprémben és Zalában 520, Fejérben és Komárom-Esztergomban 194, Somogyban, Tolnában, Baranyában 272, Nógrádban, Hevesben és Jász-Nagykun-Szolnok megyében 261, Bács-Kiskunban, Csongrád-Csanádban és Békésben 238, Borsod-Abaúj-Zemplénben, Szabolcs-Szatmár-Beregben és Hajdú-Biharban 408 járat nem indulhatott volna el; míg országosan 25, városi viszonylatban 295 helyi járat maradhatott volna az állomásokon.²⁴

Végül a munkabeszüntetés során (a munkáltató statisztikája szerint) összesen 591 járat maradt ki.²⁵ Ezek a tények önmagukban is elemzés alá vonhatók. Egyrészt arra az esetre is rávilágítanak, hogy a szabályozás már csak azért is problémás, mert jelentős fennakadást okoz egy sztrájkbejelentés akkor is, ha nincs (tömeges) támogatottsága a munkabeszüntetésnek, hiszen az időben jó előre (két nappal) a lakosság irányába meghirdetett menetrend már a közvélemény értesítése okán feszültséget okozhat, hiszen a szolgáltatást igénybe vevők racionálisan számíthatnak arra, hogy a közzétett menetrenddel kell tervezniük a napjukat. Másrészt – szervezői szempontból „szerencsétlen” módon – a munkáltatónak megfelelő ideje van „letörni” a sztrájkot (ehhez rendelkezésre álló munkajogi és humánerőforrás-eszközökkel), hiszen jó előre tudja már, hogy milyen munkavállalói érintetti körrel kell (járatokra bontva) számolnia.²⁶

²³ *Oktober 25-én sztrájk miatt nem közlekedő járatok*. 2022. október 22., https://www.volانبusz.hu/hu/hirek/hir/39628-oktober_25_en-sztrajk_miatt_nem_kozlekedo_jaratok (2023. május 7.).

²⁴ HECKER Flórián: Jön a sztrájk a Volánbusznál – járatok ezrei maradhatnak ki a menetrendből. *Világgazdaság*, 2022. október 24., <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/10/jon-a-sztrajk-a-volانبusz-nal-jaratok-ezrei-maradhatnak-ki-a-menetrendbol> (2023. május 7.).

²⁵ HECKER Flórián: Elárulta a Volán, hány járat nem közlekedett a sztrájk alatt. *Világgazdaság*, 2022. október 26., <https://www.vg.hu/cegvilag/2022/10/hivatalos-elarulta-a-volan-hany-jarat-nem-kozeledett-a-sztrajk-alatt> (2023. május 7.).

²⁶ KISS Soma Ábrahám: Átvezénylésekkel és más kétes eszközökkel

3.2. A SZTRÁJK JOGSZERŰSÉGE

A bérmegállapodásokkal kapcsolatban megjegyzendő, hogy a tulajdonos társaság, amelynek konszolidációs körébe tartozó gazdasági társaságok körébe tartozik a kérelmező munkáltató is, meghatalmazás alapján (a munkáltató nevében is eljárva), 2022. január 17-én megkötötte a 2021–2023. évi jövedelempolitikai intézkedésekről szóló megállapodást a csoportnál képviselttel rendelkező egyes szakszervezetekkel, így a kérelmezőnél a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezettel is. A megállapodás rögzítette, hogy az kiterjed a konszolidációs körbe bevont gazdasági társaságok munkavállalóira is, és amennyiben az adott társaságnál van hatályban kollektív szerződés, akkor a jelen megállapodásban foglaltak 2023. végéig annak részét képezik. A megállapodás a 2022. évi bérfejlesztést 10 százalékos mértékben, a 2023. évi bérfejlesztést legalább 5 százalékos mértékben határozta meg 2022, illetve 2023. január 1-jével.

Az állami közszolgáltató vállalatok által kötött bérmegállapodások igen ékes példái annak, hogy milyen módon devalválódik a köztulajdonban működő vállalkozások területén a bértárgyalások súlya és szerepe. Elsősorban (a korábbi évtizedekben tapasztaltaknál egyre inkább erőteljesebb és központosított módon) a tulajdonosi döntés kérdése,²⁷ hogy a közpénz „gazdája” mire és mennyit fordít, amely önmagában determinálja a

Az állami közszolgáltató vállalatok által kötött bérmegállapodások igen ékes példái annak, hogy milyen módon devalválódik a köztulajdonban működő vállalkozások területén a bértárgyalások súlya és szerepe.

vállalati menedzsment és a munkavállalói érdekképviseletet mozgásterét. Nem vitatva, hogy a foglalkoztatás általános feltételeinek kialakítása és biztosítása a tulajdonosi jogokat gyakorló döntési jogkörébe tartozik; ugyanakkor a kollektív munkajog területén az érdekegyeztetés folyamatában (jogszabályi szinten) nincs nevesítve, megjelölve a tulajdonosi jogot gyakorló személy és a szakszervezetek ehhez kapcsolódó, meghatározott jogosítványai sem.²⁸

A munkáltató kérelmében a figyelmeztető sztrájk jogellenességének megállapítását indítványozta. A bíróságok ezzel összefüggésben elsődlegesen azt vizsgálták,²⁹ hogy a kérelmezőnél van-e érvényes kollektív szerződés, és az pontosan mire terjed ki. Az ún. „békekötélem” lényege ugyanis a sztrájk, illetve egyéb kollektív munkavállalói tiltakozó akciók tilalma a kollektív szerződés hatálya alatt. Az e mögötti legfőbb szabályozási gondolat, hogy a kollektív szerződés

alanyai (különösen a szakszervezetek) tartózkodjanak minden olyan cselekménytől, amely a megállapodásban foglaltak sikeres teljesítését akadályozhatja, biztosítva ezzel a munkabéke fennmaradását.

A csatolt iratokból a törvényszék megállapította, hogy a kollektív szerződés szerint az éves társasági bérmegállapodások a kollektív szerződés részét képezik. A kérelmező munkáltató (a továbbiakban: kérelmező) által csatolt meghatalmazás szerint a munkáltató felhatalmazást adott a tulajdonosnak a kérelmezőre kiterjedő bérmegállapodás megkötésére. Hivatkozott a kérelmező arra is, hogy ugyan a sztrájkkövetelések között található olyan, amely nem a kollektív szerződés megváltoztatására irányul, és ahhoz sem fér kétség, hogy a sztrájk célja a kollektív erejű megállapodás megváltoztatása annak hatálya alatt, de a követeléseket és azok célját nem egyenként, hanem összességükben kell értelmezni. A figyelmeztető sztrájk lényeges és valódi célja a kérelmezett 1. számú követelésében foglaltak kikényszerítése, a bérmegállapodás megváltoztatása volt. Ezzel kapcsolatos *online* felületeken megjelenő bejegyzésekre és cikkekre hivatkozott, amelyből megállapítható, hogy a figyelmeztető sztrájk célja a bérkövetelések érvényre juttatása volt.

Az eljáró bíróságok rögzítették, hogy az 1., 2., 3., 6. és 7. számú követelésekkel kapcsolatban megállapítható, hogy azokat a kollektív szerződés kötésére jogosult felek a kollektív szerződésben, illetve annak részét képező bérmegállapodásban rögzítették, ezek a Sztrájkvt. 3. § (1) bekezdés *d*) pontjába ütköznek, így ezekre nézve sztrájk nem tartható.

A 4. számú sztrájkkövetelés tárgya az egységes üzemanyag norma meghatározása volt. A kérelmező nem vitatta, hogy e körben a kollektív szerződés szabályozást nem tartalmaz. A bíróság a kérelmező hivatkozása kapcsán rámutatott arra, hogy az egyeztetésen szóban tett ígéretnek jogi hatása nincs, hiszen nem vitatottan a felek nem kötöttek megállapodást egymással ezen követeléssel kapcsolatban. A törvényszék végzésében kiemelte, hogy a sztrájk jogszerűsége körében nincs relevanciája annak, hogy mely okból nem tudtak a felek megegyezni vagy mennyi ideig tartana az egységes üzemanyagnorma bevezetése. A bíróság csak azt vizsgálhatta, hogy ezen sztrájkkövetelés megfelelt-e a Sztrájkvt. 1. § (1) bekezdésében foglaltaknak, illetve nem ütközik-e a Sztrájkvt. 3. § (1) bekezdésének valamely pontjába. Álláspontja szerint a követelés a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek biztosítására szolgál, és nem ütközik a törvény hivatkozott rendelkezésébe. Az 5. számú követelése a kérelmezettnek az volt, hogy bizonyos esetekben a személygépkocsi használatkor annak tényleges költségét térítse meg a munkáltató. A követelés a munkavállalók gazdasági érdekeinek biztosítására szolgál. A munkába járás tényleges költségének megfizetése sértené a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, ez azonban általánosságban valamennyi sztrájk, illetőleg sztrájkkövetelés tekintetében igaz lehet. Nem teszi azonban jogellenessé a sztrájkot az a körülmény, hogy a munkáltató gazdasági érdeke sérül, hiszen ez esetben jogszerű sztrájkot nem lehetne tartani.

A kérelmező azon álláspontját, miszerint a sztrájkköveteléseket és azok célját nem egyenként, hanem összességükben kell értékelni, *„Így levonható az a következtetés, hogy a kérelmezett követelése a hatályos kollektív szerződés megváltoztatására irányul, abban az esetben pedig, ha a bíróság ezt az érvelést nem fogadja el, az kiüresítené a Sztrájkvt. 3. § (1) bekezdés d) pontját és a jogszerűség köntösébe bújtatott sztrájk-*

próbálták megtörni a Volán-sofőrök figyelmeztető sztrájkját. *Mérce*, 2022. október 25., <https://merce.hu/2022/10/25/megkezdodott-a-ketoras-figyelmezeto-sztrajk-a-volannal/> (2023. május 7.).

²⁷ *A tulajdonos nélkül nem megy*. 2021. április 7., <https://www.vsz.hu/hirek/mavcsoport/korabbi-hireink/a-tulajdonos-nelkul-nem-megy/> (2023. május 7.).

²⁸ SZABÓ Imre Szilárd: A „bértárgyalások” és a hozzájuk kapcsolódó munkajogi és munkaügyi kapcsolati kihívások a köztulajdonban álló vállalatok által működtetett közszolgáltatások területén. *Pro Futuro*, 2021. 2. szám, 160. o. <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/10247> (2023. május 7.).

²⁹ Fővárosi Törvényszék 12.Mpk.75.207/2022/8., illetve Fővárosi Ítéletábrla 1.Mpkf.35.139/2022/6.

követelés deklarálását eredményezné; az elsőfokú bíróság nem találta megalapozottnak. Utalt a BH 2011.76. számú és a BH 2021.235. számú eseti döntésekre, valamint az 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény I. pontjában foglaltakra. A sztrájkköveteléseket tehát a kérelmező álláspontjával épp ellentétesen nem összességükben, hanem külön-külön kell megítélni. Nem jogellenes a sztrájk, és joggal való visszaélést sem valószínűsíthet, ha egyes sztrájkkövetelések tekintetében jogellenes a munkabeszüntetés, de van legalább egy olyan követelés, melyben a megtartott sztrájk jogszerű. Így a 4., 5. számú sztrájkkövetelésre figyelemmel a figyelmeztető sztrájk tartása nem ütközött jogszabályba. A mindkét fél fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság végzését helybenhagyta. A kérelmező kérelmében tételesen megjelölte, hogy a kérelmezett milyen kommunikációt folytatott a figyelmeztető sztrájk céljára vonatkozóan. A rövid, pár soros figyelemfelhívó kommunikációban a kérelmező többször is használta a „bérharc” kifejezést mint összefoglaló megnevezést. Ez azonban a bíróságok véleménye szerint önmagában joggal való visszaélést nem igazol. A „bérharc” kifejezés valamennyi sztrájkkövetelést felölelte.

A Kúria végzésében rögzítette, hogy az Sztrájkvt. a sztrájkjog gyakorlása tekintetében keretszabályozást ad, annak rendelkezései értelmezésénél a jogintézmény célját és rendeltetését is figyelembe véve, a sztrájkhoz való jog mint alapvető munkavállalói jog alkotmányos elismeréséből kell kiindulni.³⁰ A sztrájkjog gyakorlása mint a munkavállalókat megillető alkotmányos alapjog kifejezett tiltó törvényi rendelkezés hiányában nem korlátozható.³¹ Az ítélezési gyakorlat szerint nincs is olyan kifejezett törvényi rendelkezés, amely a jogellenes és a jogszerű követelések számának függvényében tiltaná a sztrájkot. *„Önmagában a sztrájkkövetelések megfogalmazása visszaélésszerűnek nem minősülhet, az erre irányuló nyilatkozat önmagában nem okozhat a munkáltatónak semmilyen hátrányt, ami pedig a visszaélésszerű joggyakorlás fogalmi eleme.”*

Az a körülmény, hogy a kérelmezett a kommunikáció során többször használta a „bérharc” kifejezést, ugyancsak nem volt alkalmas a joggal való visszaélés megvalósításának bizonyítására.

valósuló, a felülvizsgálati kérelemben is hivatkozott kommunikáció, annak a nyilvánosság, illetve harmadik személyek

tájékoztatására, véleményük formálására irányuló tartalma, jellege nem vonható be a sztrájkkövetelés, illetve a figyelmeztető sztrájk jogszerűsége megítélésének körébe, és a joggal való visszaélés megvalósulásának megítélését sem érinti. A Kúria kiemelte, hogy a sztrájkot (figyelmeztető sztrájkot) kétségtelenül változatos tartalmú, nyilvánosságnak szánt megnyilvánulások kísérhetik, mindazonáltal a sztrájkkövetelés a másik fél irányába tett címzett (a nyilatkozattevő releváns célját megjelölő) jognyilatkozat, amelynek tartalmáról, annak jogszerűségéről csupán a nyilatkozat tartalma alapján lehet és kell dönten. Az a körülmény, hogy a kérelmezett a kommunikáció során többször használta a „bérharc” kifejezést, ugyancsak nem volt alkalmas a joggal való visszaélés megvalósításának bizonyítására.

4. ÖSSZEZÉS

Az eset éles képet fest a még elégséges szolgáltatás hatályos szabályozásának ellentmondásairól, ugyanakkor bizonyítja azt, hogy még jelen körülmények között is képes egy ilyen „fállásos” sztrájk akár érdemi zavarokat kelteni. A sztrájkkövetelések tekintetében a Kúria döntése nyomán kijelenthető, hogy önmagában az, hogy a több (a vizsgált esetben hét) sztrájkkövetelésből csak kettő minősült jogszerűnek, nem bizonyít joggal való visszaélést. Amennyiben valamely követelés tekintetében megállapítható, hogy az a sztrájkot kezdeményező gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányul, és a sztrájkot a törvény kifejezetten nem tiltja, a sztrájkjog a munkavállalókat megilleti. A döntések nyomán az is rögzíthető, hogy a bíróságnak a sztrájkköveteléseket egyenként kell vizsgálni a Sztrájkvt. 3. §-a alapján, és ez tükröződik a következetes ítélezési gyakorlatban is. A Kúria iránymutató döntése alapján a sztrájkjog gyakorolhatósága tekintetében a konkrétan megfogalmazott egyes sztrájkkövetelések alapján lehet dönten. Ha van legalább egy olyan sztrájkkövetelés, amely a Sztrájkvt. 3. §-ába nem ütköző cél elérésére irányul, a sztrájk jogszerű.

A jogeset arra is rávilágít, hogy a bírói gyakorlat töretlen abban, hogy a sztrájk jogellenessége szempontjából a kollektív szerződés módosításán nemcsak valamely rendelkezés kifejezett módosítását, hanem valamely egységesnek tekinthető jogintézmény módosítását, illetve kiegészítését is érteni kell. Így hiába fogalmaz meg a szakszervezet olyan kezdeményezést, amely akár gyökeresen új tartalmi elemeket és szabályozást jelent abban a tárgykörben, amelyben a felek között már létezik kollektív szerződéses rendelkezés, a sztrájkkövetelés az ún. „békekötelembe” fog ütközni, hiszen annak értelemszerű módosítását is jelenti. Így egy teljesen új, a kollektív szerződésben abszolút nem szabályozott javaslat (például egy új bérpótlék bevezetése) is jogellenes sztrájkot eredményezhet.

³⁰ Kúria Mfv.II.10.855/2011.

³¹ 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény.