

## A jogszerű munkabeszüntetés jogi keretei

A sztrájk jogszerű megtartásának előfeltétele az, hogy a munkáltató és a dolgozók között a kollektív munkaügyi vita ne vezessen eredményre. Ez az egyszerűnek ható mondat számos ponton igényel részletesebb kifejtést. Először is, a vitában álló feleknek kollektív munkaügyi vitát kell lefolytatniuk. Ez annyit tesz, hogy a munkavállalói oldal a dolgozók gazdasági és szociális érdekei végett lépnek fel a munkáltatóval szemben. Minden olyan követelés, mely nem a dolgozók gazdasági és szociális érdekeit szolgálja, nem válhat sztrájkkövetelés alapjává.

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 2. § (1) bekezdése értelmében sztrájk kezdeményezhető, ha

- a vitatott kérdést érintő **kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás** hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy
- az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre.

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 megghiúsulása esetén bármelyikük kérelmére **a munkaügyi perben eljáró bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit** [1989:VII. tv. 4. § (3) bek.]. Ilyen még elégséges szolgáltatás lehet a köznevelésben a gyermekek, tanulók felügyeletének megállapítása.

**Előállhat olyan helyzet, amikor nem világos, hogy mely munkáltatóval kell egyeztetni: ekkor a Kormány** – a sztrájk szervezőinek megkeresésére - öt napon belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Ilyen eljárásra a elsősorban a közszolgáltatások (egészségügy, oktatásügy, energiaszolgáltatás) területén kerül sor. Ha több munkáltatót érint a sztrájkkövetelés, akkor nekik a dolgozók kérelmére ki kell jelölniük a képviselőjüket.

A megelőző tárgyalások lefolytatásához, s a sztrájk kezdeményezéséhez Magyarországon nincs szükség szakszervezetekre, a törvény a jogot kifejezetten a dolgozók kezébe adja [1989:VII. tv. 1. § (1) bek.]. A tárgyalások kezdőnapja nem számít bele a határidőre. A tárgyalások második napjától kell a hét napot számítani, s ha az sikertelenül zárult, akkor az azt követő napon, tehát a nyolcadik napot lehet elkezdeni a sztrájkot.

A sztrájk ugyanis akkor is megtartható, ha az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre, például a munkáltató nem ül tárgyalóasztalhoz [1989:VII. tv. 2. § (1) bek. b) pont].

**A figyelmeztető sztrájk az egyik kivétel a hét napos várakozási idő szabálya alól, hiszen azt már az tárgyalások megkezdését követően, az egyeztetések alatt is meg lehet tartani.** Igaz, ez az munkabeszüntetési lehetőség a **két órát nem haladhatja meg**, de egy nagyszámú munkavállaló

részvételével megtartott figyelmeztető akció a munkáltató számára is üzenet, és a sztrájk legitimitását illetően sem hagy kétségeket [1989:VII. tv. 2. § (3) bek.].

A szakszervezeteket megilleti a **szolidaritási sztrájk** kezdeményezésének joga. Szolidaritási sztrájk **esetén az előzetes egyeztetés mellőzhető**, így a hét napos várakozási idő [1989:VII. tv. 1. § (4) bek.]. A szolidaritási sztrájk is csak két óra tartamú lehet. A szolidaritási sztrájk esetében azért nem szükséges egyeztetni, mert az nem az abban résztvevők saját követeléséről szól, így a munkáltatóval nem is lenne miről tárgyalni - de a szolidaritási sztrájk megtartásának tényét a munkáltató felé ekkor is jelezni kell.

A sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek további egyeztetést folytatnak a vitás kérdés rendezésére, illetve kötelesek gondoskodni a személy- és vagyonvédelemről [1989:VII. tv. 4. § (1) bek.].

A sztrájk menete tehát:

1. Tárgyalódelegáció kijelölése
2. Tárgyalás megkezdése, melynek során megállapodásra kell törekedni a követelésekről. Meg kell állapodni a még elégséges szolgáltatás biztosításáról, melynek ügyében bármelyik fél munkaügyi bírósághoz fordulhat.
3. A tárgyalás második napjától számított hetedik napig, amennyiben nincs megegyezés, az azt követő napon kezdődhet a sztrájk.
4. A sztrájk az egyeztetések szerinti ideig tart.

**Meddig tarthat a sztrájk?** A törvény nem ír elő maximális határidőt, de mivel a munkáltató és a dolgozók folyamatosan kötelesek egyeztetni és együttműködni, így a konzultációknak erre is ki kell terjedniük: a feleknek folyamatosan tájékoztatni kell egymást az aktuális álláspontjukról, aminek tükrében a dolgozók meghosszabbíthatják vagy lerövidíthetik a sztrájk időtartamát.

## **Teendők az intézményekben**

A sztrájk menete a következő:

- 1) a tárgyalások az EMMI és a szakszervezetek között zajlanak,
- 2) a szakszervezet vagy a munkavállalók az intézményvezetőnél bejelenti a sztrájk megszervezésére vonatkozó igényét,
- 4) a szakszervezet felméri a nevelőtestület tagjai között a sztrájkolni szándékozók számát, majd közli az intézményvezetővel, ami munkaszervezési tekintetben lényeges,
- 5) a még elégséges szolgáltatások körében az egyeztető tárgyalásokon lesz megállapodás,
- 6) a sztrájk alatt a nem sztrájkoló dolgozók munkabeosztását - a szükségleteknek megfelelően - az intézményvezető készíti el, s a sztrájkról a szülőket is értesíteni kell.

Miután a sztrájkban való részvétel nem kötelező, és az abban részt vevőket nem érheti semmilyen hátrány, azok, akik nem vesznek részt a sztrájkban a munkaköri feladataik ellátásával, továbbá az intézményvezető utasításának megfelelő feladatokkal kell foglalkozniuk a sztrájk alatt.

Ha nincs szakszervezet az iskolában bármely dolgozó kezdeményezésére alakítható sztrájkbizottság.