

HRECSKA-KOVÁCS RENÁTA

A munkaharc jogának korlátozása a közsférában

Restrictions on the Right to Take Industrial Action in the Public Sector

Abstract: Conflicts over fundamental rights are part of our daily lives, some of them resolved by common sense, others decided by lengthy constitutional or human rights court proceedings. The right to industrial action raises issues for public sector workers in almost all jurisdictions, but in the case of strikes, the enforcement of workers' will primarily concerns working conditions, but most importantly wages. In fact, the extent to which public sector workers are allowed to go on strike varies from one country to another. However, an important counterpoint for countries arguing for a ban could be that the loyalty that is recognized and demanded in the civil service has a completely different orientation from that of issues relating to pay. The fact that an official is not satisfied with his salary, which s/he expresses, does not mean that s/he is violating the loyalty s/he has sworn to uphold.

In the sectors affected by the restrictions, as can be observed in Hungary, the proportion of other collective action is higher, including demonstrations, open letters, and petitioning. These widespread means of avoiding strikes are also seen as a way of making the voice of the workforce heard but do not affect work as drastically as strikes themselves. Of course, alternative dispute resolution procedures are also becoming increasingly popular as a complementary tool, enabling parties to address disputes and find appropriate compromises without resorting to industrial action.

Keywords: strike, fundamental rights, restriction of rights, collective self-determination, conflict resolution

Összefoglaló: Az alapjogi konfliktusok mindennapjaink részei, közülük egyeseket a józan ítélőképesség segít megoldani, mások egymáshoz való prioritását illetően viszont hosszas alkotmánybíróági vagy emberi jogi bírósági eljárások döntenek. A munkaharc joga a közsférában foglalkoztatottak tekintetében szinte minden jogrendszerben kérdéseket vet fel, ugyanakkor sztrájk esetén a munkavállalói akarat érvényesítése elsősorban a munkafeltételekre, de legfőképpen a bérekre terjed ki. Tény, hogy az egyes országokban eltérő rendszer alakult ki arra nézve, hogy mennyire engedik a közszolgálati dolgozóknak a sztrájkra lépés lehetőségét. Fontos ellenpont lehet ugyanakkor a tiltás mellett érvelő országok számára, hogy a közszolgálatban megismert és megkövetelt lojalitásnak teljesen más az iránya, mint a munkabérral összefüggő kérdéseknek. Attól, hogy egy hivatalnok nem elégedett a fizetésével, aminek hangot is ad, nem jelenti azt, hogy a hűséget, amire felesküdt, megsértené.

A korlátozással érintett szektorokban – amint az Magyarországon is megfigyelhető – magasabb az egyéb kollektív érdekérvényesítő akciók aránya, így többek között tüntetések, nyílt levél, aláírásgyűjtés jellemzi az érintett személyi kört. A sztrájk elkerülésének lehetőségét is láthatjuk ezen elterjedt eszközökben, amelyek segítenek hallatni a foglalkoztatotti állomány hangját, ám mégsem érintik a munkavégzést olyan drasztikusan, mint maga a sztrájk. Természetesen kiegészítő eszközként egyre népszerűbbé válnak az alternatív vitarendezési eljárások is, amelyek munkaharcesköz gyakorlása nélkül teszik alkalmassá a feleket a vitás kérdések kezelésére és a megfelelő kompromisszumok megtalálására.

Kulcsszavak: sztrájk, alapjogok, jogkorlátozás, kollektív önrendelkezés, konfliktusrendezés

1. A sztrájkhoz való jog az alapjogok rendszerében

A sztrájkhoz való jogot mint alapjogot nem feltétlenül nevesíti egy állam alkotmánya, hanem több esetben azt más jogból, illetve nemzetközi és európai dokumentumokból vezeti le a jogalkotó. Ezek alapján beszélhetünk tehát a sztrájkjogot mint alkotmányos alapjogot szabályozó európai országokról, valamint a sztrájkjogot más alapvető jogból és nemzetközi, európai dokumentumokból levezető, eredeztető európai országokról.¹

Az alábbi táblázatban összefoglaltam, hogy az egyes vizsgált államokban milyen típusú munkaharceszközöket különböztetünk meg *in concreto* valamely jogszabályi szintű szabályozásban. A jelölések mennyisége általános összefüggést mutat a szabályozottság részletességével. A táblázat rövid áttekintést nyújt arról, hogy az egyes vizsgált államokban a legjellemzőbb munkaharceszközök közül melyek találhatók meg a jogi szabályozásban.²

1. táblázat. Sztrájk és egyéb munkaharceszközök az egyes vizsgált államok szabályozásában³

	Blokád	Bojkott	Munkalassítás	Túlbuzgósági sztrájk	Sztrájkkörtség	Politikai sztrájk	Szolidaritási sztrájk	Figyelmeztető sztrájk
Ausztria								
Belgium			-		+	+ / -	+	
Csehország					+		+	
Franciaország	-		-	-	+	-	+	
Horvátország							+	
Lengyelország							+	+
Németország	-		+	+	+	-	+ / -	+
Olaszország					+	+ / -	+ / -	
Románia						-	+	+
Szlovákia					+		+	
Szlovénia						-		

1 SZILÁGYI János Ede, HRECSKA-KOVÁCS Renáta: *A sztrájkjog összehasonlító jogi elemzése egyes európai államokban*, Mádl Ferenc Összehasonlító Jogi Intézet, Budapest, 2021, 54.

2 Jelmagyarázat:

+: egy jogintézmény megtalálható és engedélyezett;

-: egy jogintézmény megtalálható és nem engedélyezett;

+ / -: egy jogintézmény megtalálható és feltételekkel engedélyezett;

üres cella: adott jogintézmény nem található meg az állami szabályozásban.

3 Wiebke WARNECK: *Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus – Ein vergleichender Überblick; Bericht 103*, Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Brüssel, 2008, 10.

A sztrájk a kollektív önrendelkezés egyik kifejezési formája, amely önállóan nem, kizárólag egy kollektíva keretében, más dolgozókkal együtt, illetve egy szakszervezet keretében gyakorolható.⁴ Az alapjogok dogmatikai rendszerét vizsgálva a sztrájkjog a második generációs gazdasági, szociális és kulturális jogok körébe tartozik,⁵ azokkal egy időben alakult ki. Az alkotmányjogi szakirodalom alapján a sztrájkjog elválaszthatatlan kötelékben áll az első generációs gyülekezési joggal és egyesülési joggal, azok körében élvez alkotmányos védelmet. Más nézetek szerint a véleménynyilvánítási szabadság is ugyanilyen előfeltétele a sztrájkjognak. Ezt a három alapjogot tekinthetjük tehát a sztrájkjog háttérjogának, hiszen ezen jogok nélkül a sztrájk lényege sem lenne megvalósítható. Sztrájk során a munkavállaló saját akaratelhatározásból, más munkavállalókkal közösen összegyűlve, csoportosan, a munkáltatóval szembeni saját véleményét, elégedetlenségét, ellenállását fejezi ki. Mind a gyülekezési, mind az egyesülési jog egyént megillető jog, ugyanakkor kollektív jogokról van szó, hiszen csak többen, közösen tudják gyakorolni. Szorosan kapcsolódik a munkához való joghoz is, azon belül pedig a szakszervezeti jogok, illetve a munkavállalók szervezkedési és érdekvédelemesítési jogai között pozicionálható.⁶

Olyan kollektíven gyakorolható alapjogról van szó, mely esetében két elmélet alakult ki annak tekintetében, hogy kollektív jognak vagy egyéni jognak minősül-e. Az organikus elmélet szerint a sztrájk a szakszervezetek rendelkezésére álló kollektív jog, mivel a munkavállalók által létrehozott szakszervezetek célja a munkáltatók erőfölényének ellensúlyozása (nem pedig a munkavállalóké egyénileg). Ezzel szemben az egyéni szemlélet szerint a sztrájkhoz való jog az egyént magát illeti meg, az egyénnek áll jogában másokkal közösen sztrájkot szervezni.⁷ Román László szavaival élve, a sztrájk egy önszegélyjellegű szankció.⁸ Az organikus elmélet érvényesül például Németországban, az egyéni elmélet pedig például Franciaországban és Olaszországban jellemző. Magyarország azt a közties megoldást ismeri el, miszerint mind a munkavállalót, mind a szakszervezetet megillető jog a sztrájk.⁹

A sztrájkjog jellemzőit tovább vizsgálva megállapítható, hogy gazdasági és szociális jellege alapján a gazdasági és szociális jogok között található, mivel keretei, gyakorlása és korlátai szorosan összefüggnek az adott ország gazdasági és szociálpolitikai jellegével, alkotmányos struktúrájával, politikai hagyományával. Ennek ellenére mégsem tekinthető tipikus szociális jognak. Bizonyos jegyei alapján a szabadságjogokhoz, azon belül is a gazdasági szabadságok köréhez közelít. Ilyen sajátossága az, hogy az állam szerepe negatív a sztrájkjoggal szemben, azaz az alapjog gyakorlásának tiszteletben

4 JUHÁSZ Zoltán: *Sztrájk és felelősség*, Jogtudományi Közlöny, 2010/5, 239–249, 239–240.

5 A gazdasági, szociális és kulturális jogokról részletesebben lásd SÁRI János, SOMODY Bernadette: *Alapjogok, Alkotmánytan II.*, Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 252–256.

6 LÁPOSSY Attila, ZELLER Judit: *A sztrájkhoz való jog mint alkotmányos alapjog: tézisek és dilemmák*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1, 99–109, 99–100; KAJTÁR Edit: *Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében. PhD-értekezés*, A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája, Pécs, 2011, 19–21.

7 RÁCZ Zoltán: *A sztrájkjog megítélése az Alaptörvény tükrében*, Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica, 2012/2, 569–575, 570.

8 ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I.*, JPTE ÁJK, Pécs, 1994, 46.

9 Lásd a Sztrájk törvény 1. § (1) és (4) bekezdését.

tartása az elsődleges, csak kivételes esetekben korlátozhatja a munkáltató és munkavállaló közötti érdek-összeütközést. Ugyanakkor mégsem tekinthető valódi szabadságjognak a sztrájkjog, mivel azokkal ellentétben célja nem lehet politikai jogok érvényesítésének eszköze, csak gazdasági és szociális érdekeket szolgálhat, valamint az állam tartózkodási kötelezettsége ellenére csak korlátozott keretek között, törvény által meghatározottak szerint érvényesülhet.¹⁰

2. A sztrájkhoz való jog szabályozása Magyarországon

Magyarországon a sztrájkjog szabályozása két pillérre épül: belső (nemzeti szintű) jogszabályok mellett külső jogforrásoknak is meg kell felelnie. A hazai szabályozásnak és joggyakorlatnak összhangban kell lennie a nemzetközi, európai és uniós követelményekkel. A belső szabályozás az előző fejezetben meghatározottak szerint kétszintű. Elsődleges jogforrás az Alaptörvény mint legmagasabb szintű jogforrás, amely egyben a sztrájkjog jogalapját képezi. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése a munkavállalókat megillető érdekérvényesítési eszközök között sorolja fel a munkabeszüntetéshez való jogot, azaz a sztrájkhoz való jogot. Korábban az Alkotmány és jelenleg az Alaptörvény sem tartalmaz részletszabályokat, azt külön törvényre, nevezetesen a sztrájkról szóló törvényre (1989. évi VII. törvény, a továbbiakban: sztrájkjtörvény) utalja. Tehát a sztrájkjog másik jogforrását a sztrájkjtörvény képezi, melynek értelmében a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására illeti meg a sztrájk joga. Ezt a szabályanyagot kiegészíti a törvényt értelmező bírói gyakorlat, a kapcsolódó jogirodalom, illetve a kollektív szerződések.¹¹

3. A sztrájkhoz való jog korlátozása

Bár a sztrájkhoz való jog széles körben elismert jognak minősül, hiszen levezethető többek között az emberi méltóságból, a munkához való jogból, a véleménynyilvánítás szabadságából, az egyesülési szabadságból, az egészséghez való jogból, kivételesen, a közérdek szempontjából szükséges, indokolt esetekben és megfelelő garanciális szabályok megléte mellett a sztrájkjog korlátozása vagy tilalma nem sérti az Emberi Jogok Európai Egyezményét,¹² sem semmiféle egyéb nemzetközi emberi jogi egyezményt. Így a közszférában gyakorlatilag minden jogállamban vagy korlátozásokkal

10 JUHÁSZ: *i. m.*, 240; LÁPOSSY, ZELLER: *i. m.*, 100–101.

11 KAJTÁR: *i. m.*, 234.

12 BEAUREGARD de Melot: *Die Rechtsprechung zum Arbeitskämpfrecht in den Jahren 2016–2018*, NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht, 2019/12, 625–629, 625. „*Die Verfassungsrichter, die ihrer Entscheidung freilich das Grundgesetz als primären Prüfungsmaßstab zugrunde zu legen hatten, kamen im Einzelnen zu folgenden Feststellungen:*

1. *Beamte sind vom persönlichen Schutzbereich des Art. 9 III GG erfasst.*

lehetséges sztrájkot szervezni, vagy pedig teljes tilalom érvényesül, hiszen esetükben olyan garanciális törvényi rendelkezések megléte miatt védhető a korlátozás, mint a munkahely védelme, a munka kiemelten biztonságos és tartós díjazása és más garanciális rendelkezések, melyek ellensúlyozzák a köz szolgálatra miatt egyébként is szükséges korlátozást.

Bár az államokban általános gyakorlat, hogy bizonyos jogalanyi körben a sztrájkjog gyakorlása korlátozást szenved, Nathalie Merley francia szakértő álláspontja szerint a közszféra sztrájkjogának alkotmányos értékét gyengíti a közigazgatási ítélkezési gyakorlat azáltal, hogy továbbra is elismeri a korlátozásra irányuló szabályozási intézkedések jogszerűségét.¹³ Teszi mindezt annak ellenére, hogy a kérdés alkotmányos és jogalkotási szabályai erőteljes fejlődésének lehetünk tanúi az utóbbi időkből több olyan ágazatban, ahol a jogalkotó beavatkozott és korlátozta a jog gyakorlását.¹⁴ Ezzel kapcsolatban érdekes árnyalatot vagy akár cáfolatot jelenthet, hogy a nemzetközi gyakorlatot vizsgálva általában a sztrájkjog vonatkozásában nem a jog tartalmának, hanem sokkal inkább a sztrájkra jogosultak személyi körének a korlátozásáról van szó.

Mindenesetre a témában több lényeges mozzanatra került sor: Az egyik komoly előrelépés a European Confederation of Police (EuroCOP) v Ireland, 2012/83. számú ügy¹⁵ kapcsán történt, ahol az Európa Tanács Szociális Jogok Európai Bizottsága kimondta, hogy a rendőröket érintő abszolút sztrájktilalom sérti az Európai Szociális Chartában foglaltakat, hiszen nem igazolható az alátámasztott érdek, amelyet a munkabeszüntetés teljes mellőzése árán védeni kell. Európában ehhez képest meglehetősen ritka, hogy a rendőrség sztrájkolhasson, de például Belgiumban tilalom helyett azzal a megkötéssel gyakorolható a sztrájkhoz való jog, hogy a munka beszüntetése előtt a felek megpróbálnak békés megoldásra jutni, azaz tárgyalási kötelezettség előzi meg a sztrájkot.¹⁶

A rendőrség mellett az ügyészség is általános tilalom alá esik, Dániában azonban egy érdekes jogtechnikai megoldással alapozták meg az érintett személyi csoport sztrájkjogosultságát: a köztisztviselők bizonyos kategóriáit különleges bizalmi

2. *Das Streikverbot für Beamte ergibt sich aus Art. 33 VGG (Grundsatz des Berufsbeamtentums) und insbesondere aus den Prinzipien der Alimentation, der Treue, der Tätigkeit auf Lebenszeit und der Regelung der Rechtsverhältnisse durch Gesetz.*

3. *Diese Auslegung widerspricht nicht der EMRK, wobei dahinstehen kann, ob schon kein Verstoß vorliegt oder ein solcher gerechtfertigt wäre.*

13 A kollektív érdekvédelmet és a közös fellépés lehetőségeit bizonyos változások, átalakulások és jelenségek folyamatosan erodálják, a tilalmak túl feszes kikényszerítése mellett a szakszervezeti szervezethez jelentős csökkenés is hozzájárulhat a helyzet elnehezüléséhez. Berki Erzsébet a hazai folyamatokra több művében is rámutat [pl. BERKI Erzsébet: *Munkaügyi akciók 2010 és 2019 között Magyarországon, különös tekintettel a sztrájkokra*, Friedrich Ebert Stiftung Magyarország, 5, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/15596.pdf> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.)].

14 Nathalie MERLEY: *Le point de vue de l'administrativiste: la jurisprudence administrative facteur de fragilisation du droit de grève dans les services publics = Grève et droit public, 70 ans de reconnaissance*, szerk. Florence CROUZATIER-DURAND, Nicolas KADA, Presses de l'Université Toulouse, Toulouse, 2017, 66, <http://books.openedition.org/putc/1049> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

15 Council of Europe: Processed Complaints, <https://cutt.ly/Yx0DyGf> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

16 EPSU: *The right to strike in the public sector in Europe*, <https://www.epsu.org/article/right-strike-public-sector-europe> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

kapcsolat köti, és teljesen tiltják számukra a sztrájkot, 2012 óta azonban a rendőrségi helyettes ügyészeket, az ügyészeket és az államügyészeket egészen egyszerűen nem tekintik köztisztviselőknek, és ezért most rendelkeznek sztrájkjoggal.

A közzsférában a jelenlegi gyakorlatok szerint a sztrájkjog gyakorlása három aspektusból korlátozható. Egyfelől bejelentéshez köthető a sztrájk megkezdése,¹⁷ ezzel a jogalkotó el kívánja kerülni a meglepetésszerűen induló munkabeszüntetéseket. Könnyen belátható, hogy a közzsférában rendkívül rövid idő leforgása alatt nehezhelhetne el a hivatali működési mechanizmus, illetve az állampolgárok helyzete, ha a munkabeszüntetés nem szervezett körülmények között zajlana le. Másfelől a jogalanytól elvonható a sztrájkhoz való jog – ezzel teljes és általános sztrájktilalmat vezet be a jogalkotó bizonyos személyi csoportokra nézve.¹⁸ A harmadik megoldás a sztrájk eredményességét csökkentheti, de az állami hivatalok megszakítatlan működése érdekében indokolt lehet: a munkáltatói jogkör gyakorlója dönthet úgy, hogy a sztrájkoló munkavállaló helyére ideiglenesen új munkaerőt alkalmaz átszervezés útján.¹⁹

A témában érdemes áttekinteni a német alkotmánybíróság (*Bundesverfassungsgericht*) ítélezési gyakorlatát, amelynek eredményei szerint alkotmányosnak minősül a közszolgálatot ellátó alkalmazottakra (különösen a tanárokra) vonatkozó sztrájktilalom. A német alkotmánybírák megállapították, hogy a közszolgálati tisztviselők az alaptörvény (*Grundgesetz*) 9. cikk (3) bekezdésének hatálya alá tartoznak, ugyanakkor a sztrájktilalom levezethető a 33. cikk (5) bekezdéséből,²⁰ különösen az alimentáció elvéből, a hűségklauzulából, az élethivatás-szerűségéből, valamint a jogviszonyok törvény általi szabályozottságából.

Az államban általánosan ki van zárva a pedagógusok sztrájkhoz való jogosultsága szövetségi szinten. Természetesen itt is elismeri a jogalkotó és az igazságszolgáltatási szervezetrendszer, hogy a sztrájkjog fontos eszköz a munkavállalók számára érdekeik képviselésére a munkáltatókkal szemben. A közalkalmazotti státuszú oktatókra azonban az államhoz fűződő különleges szolgálati és lojalitási viszonyuk alapján általános sztrájktilalom vonatkozik. Ezt a tilalmat számos oldal kritizálta, és nemzetközi bíróságok előtt megtámadták. A jogi helyzetet még nem sikerült véglegesen tisztázni, aminek oka az is, hogy az államban speciális sztrájkjogi rendelkezéseket sem alkotmányi, sem törvényi, sem rendeleti szinten nem találunk.²¹

A közszolgálatot érintő általános sztrájktilalom a Grundgesetz 33. cikkének (5) bekezdése értelmében vett „*a közszolgálat önálló hagyományos elve*”. Miután a tanárok általában köztisztviselők, csak rendkívül korlátozott lehetőségük van arra, hogy sztrájkjal javítsák munkakörülményeiket. A szövetségi szintű, köztisztviselők jogállásáról szóló

17 MERLEY: *i. m.*, 75.

18 *Uo.*, 76.

19 *Uo.*, 77.

20 Grundgesetz, Art. 33 (5): „*Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.*”

21 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): *Dürfen Lehrkräfte Streiken?*, https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23773&token=ad20fef6a269361bd41d594fd5bf017ce15d277d&sdownload=&n=Flugblatt_Duerfen_Lehrkraefte_streiken.pdf (letöltés ideje: 2024. 01. 15.); <https://www.gew.de/tarif/streik/duerfen-lehrkraefte-streiken> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

törvény (Beamtenstatusgesetz-BeamStG) nem rendelkezik a köztisztviselők esetleges sztrájkjogosultságáról, azonban a közszférát érintő kollektív tárgyalásokon a tanárok szakszervezeti tagként részt vehetnek. Ebben az esetben azonban a szakszervezeteknek nincs általános sztrájkjoguk, hanem a munkaügyi fellépés más formáihoz, például tüntetésekhez vagy figyelmeztető sztrájkhoz folyamodhatnak a tárgyalások során történő nyomásgyakorlás végett.

A pedagógusok bármely munkaügyi akció időtartama alatt kötelesek megtartani a tanórákat és teljesíteni a közalkalmazotti kötelezettségeiket. Amennyiben a tárgyalások nem vezetnek eredményre, a pedagógusok az oktatási kötelezettségüket nem megszegve (még elégséges szolgáltatás biztosítása), elméletileg részt vehetnek munkabeszüntetési megmozdulásokban, ezzel azonban bírósági eljárást kockáztatnak: jelenleg a tartományi bíróságok általában úgy ítélik, hogy a közszféra egészére általános sztrájktilalom érvényesül, így a pedagógusok sztrájkja nagy valószínűséggel jogellenesnek lesz kimondva. 2023 novemberében ugyanakkor figyelmeztető sztrájkot hirdetett több mint százhusz pedagógus a bérek emelése érdekében, így nem állítható egyértelműen a tilalom fennállása.²²

2018-ban a szövetségi alkotmánybíróság kimondta, hogy a sztrájkjog korlátozása egyes csoportok számára általános lehet, mert a differenciálás elhatárolási problémákhoz vezetne. A tanárok abban az ügyben azzal érveltek, hogy a sztrájktilalom csak a szuverén módon eljáró köztisztviselőkkel, például a rendőrséggel és a hadsereggel szemben indokolt, a tanárokkal szemben azonban nem. (Lásd korábban az Emberi Jogok Európai Bírósága 2009-ben egy törökországi ügyben úgy döntött, hogy a sztrájkhoz való jog nem abszolút, annak gyakorlását lehetséges korlátozni. Például a szakszervezeti szabadsággal összeegyeztethető lehet a sztrájkok megtiltása a szuverén hatalmat gyakorló közalkalmazottak számára.)

A sztrájktilalom azonban nem vonatkozhat a közszféra egészére a török ügyben hozott akkori döntés szerint. Ez a döntés bizonytalanságot okozott a német bíróságokon, és a jogalkotó abban bízott, hogy a különbségtétel nem alkalmazandó automatikusan. A német rendszer megalapozottságát erősíti, hogy Európában sokféle eltérő szabályozás van a közszolgálat sztrájkjogára vonatkozóan, az Európa Tanács tagállamai között sincs konszenzus e téren. A német jogalkotónak ezért széles mérlegelési mozgástere van.

A sztrájkjog gyakorlása és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés alapjogok kollíziójaként, egymással való versengéseként határozható meg.²³ Maina Kai szerint²⁴ a kormány társadalmi és gazdasági politikájával, valamint a negatív vállalati gyakorlatokkal szembeni tiltakozás az alapvető polgári szabadságjogok részét képezi, amelyek tiszteletben tartása elengedhetetlen a szakszervezeti jogok értelmes gyakorlásához. Ez a jog lehetővé teszi számukra, hogy egyenlő feltételek mellett vegyenek részt a

22 Tagesschau: *GEW-Warnstreik: 120 Lehrkräfte streiken in Burg*, <https://www.tagesschau.de/inland/regional/sachsenanhalt/mdr-gew-warnstreik-120-lehrkraefte-streiken-in-burg-100.html> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

23 LÁPOSSY, ZELLER: *i. m.*, 105.

24 Az ENSZ békés gyülekezés és egyesülés szabadságával foglalkozó rapportőrje – az ILO irányító testületének 2017. évi 329. ülésén tartott beszédében hangzott el a sztrájkhoz való jog védelmével kapcsolatos állásfoglalása.

vállalkozásokkal és a kormányokkal való tárgyalásokban, a tagállamoknak pozitív kötelezettségük van e jog védelme érdekében, és negatív kötelezettségük van arra, hogy ne zavarják annak gyakorlását. Hangsúlyoznunk kell, hogy a közsférában megkövetelt lojalitási kötelezettség egyáltalán nem jelentheti azt, hogy a tisztviselőnek vagy a közalkalmazottnak le kellene mondania a mindennapi életvitel biztosításához szükséges bérszínvonalról vagy munkafeltételekről: amennyiben ezen munkafeltételek fejlesztésre szorulnak, nem jelenti a lojalitás megszegését, ha érvényesíti érdekét az érintett munkavállaló. Amennyiben az érdekérvényesítés lépcsőfokain nem talál eredményt az adott személyi kör, akkor végső eszközként rendelkezésére állhat a sztrájk.

4. Központi sztrájkmegállapodás a közsférában

Hazánkban a közszolgálat különböző szegmensei között eltérések vannak a jog gyakorlása terén. A közalkalmazottak esetében a korlátozást a még elégséges szolgáltatások nyújtása valósítja meg.²⁵ Ennél sokkal kötöttebb a hivatali jogviszonyokban dolgozók helyzete:²⁶ a köztisztviselők csak olyan módon és mértékben sztrájkolhatnak, amennyiben ezt a Kormány és a szakszervezetek közötti megállapodás engedi.²⁷

Mint láthattuk, a közsférában jelen lévő speciális megállapodások egyfelől inkább kollektív szerződések kategóriájába esnek, másrészt viszont a legtöbb államban nincsenek is ilyen jogforrások, amelyek alapján az állami tisztségviselők is folyamodhatnának érdekérvényesítési eszközökhöz, és akár bizonyos szigorúbb kritériumokat teljesítvén maguk is sztrájkolhatnának. Más – például stratégiaileg jelentős – ágazatokból vajon nem lehetne analóg módon átvenni néhány megoldást annak érdekében, hogy könnyíthessen a jogalkotó a közszolgálatot teljesítők helyzetén, ezáltal is erősítve irányukba a sztrájkhoz való jogosultság meglétét? Úgy tűnik, hogy a sztrájkmegállapodás mint jogforrás – bár előnyös megoldásnak tűnik bizonyos speciális esetekben, mégis – szinte példa nélküli nemzetközi összehasonlításban, így ilyesféle analógia alkalmazására egyáltalán nincs mód.

Németországban kifejezett olyan megállapodás, amely általános jelleggel szabályozná egy adott ágazatra vonatkozó szabályokat a sztrájk tekintetében, sem a közsférában, sem más ágazatban nem létezik. Annak lehetősége azonban felmerülhet, hogy egy olyan ágazatban, mint például az egészségügyi szolgáltatás, a sürgősségi ellátásról megállapodás szülessen. Ez az ún. *Notdienstvereinbarung*. Viszont azt fontos megjegyezni, hogy a sztrájkhoz kifejezetten nem szükséges a megállapodás megkötése, azaz nem magán a megállapodáson van a hangsúly – sokkal inkább kiegészítő szerepet tölt

25 Ezzel a témával kapcsolatban lásd pl. RÁCZ Zoltán: *A sztrájkjog kiüresítése: Egy kollektív munkaügyi vita margójára*, Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica, 2022/2, 354–363.

26 MÉLYPATAKI GÁBOR: *A közszolgálati sztrájkjog alapvonásai nemzetközi összehasonlításban*, Publicationes Universitatis Miskolcensis – Sectio Juridica et Politica, 2018/1, 126–146, 141.

27 MKKSZ: *Sztrájkmegállapodás – Megállapodás a kormány és az érintett szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról*, Budapest, 1994, https://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/onk_sztrajk/sztrajkmegallapodas19940113.pdf (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

be annak érdekében, hogy a sürgősségi ellátás biztosított legyen a sztrájk idején is, és az ennek megfelelő munkarendet bevezessék.²⁸

Ausztriában csekély a munkaharci jellegű aktivitás, azon belül is ritkán fordulnak elő sztrájkok, ezért sztrájkmegállapodás semmilyen szektorban nem került megkötésre. Az országban – hasonlóan a német példához – fontos szerepet töltenek be a kollektív szerződések, a munkavállalók 98%-a áll valamilyen kollektív szerződés hatálya alatt. A tárgyalási rendszer stabilitása érdekében szinte valamennyi kollektív szerződés tartalmazza a „sztrájk tilalma” klauzulát. Amennyiben sztrájkot a kollektív szerződésben foglalt olyan kérdés kapcsán kezdeményeznek, amelynél a szerződés kizárta a sztrájk lehetőségét, az a béke fenntartásának megsértését jelentené.²⁹ Emiatt feltételezhető az, hogy nincs szükség külön sztrájkmegállapodás megkötésére Ausztriában.³⁰

A kollektív szerződés miatt fennálló békekötelezettség mellett az ún. üzemi alkotmányjogi alapú békekötelezettséggel (*betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht*) lehet számolni Ausztriában, amely a feleket (munkáltatót és munkavállalót) a munkaharcotól való tartózkodásra kötelezi. A Munka törvénykönyvének 39. § (1) bekezdése kimondja az üzemi alkotmány megalkotását, ami a munkáltatót és munkavállalók közötti érdek-egyensúly megteremtését célozza. Az üzemi alkotmány rendelkezéseit úgy kell tekinteni, mint a működési béke fenntartását szolgáló eszközöket.³¹ Ettől függetlenül egyéb megállapodást nem ismer az osztrák jogrend sem.

Nemzetközi szinten általánosságban elmondható, hogy a közszférán felül egyéb szektorban, stratégiai ágazatban nem található olyan sztrájkmegállapodás, amelyben a kormányzat rögzítene bizonyos keretrendszert. A különböző ágazatokban a kollektív szerződések jellemzőek, azaz elsősorban és szinte kizárólag a szakszervezetek és munkáltatók között dőlnek el a vitás kérdések – a sztrájkhoz való jog pedig általános jogszabályi feltételek szerint gyakorolható. A helyzetből következik, hogy a sztrájkhoz való jog érvényesülése hárompólusú, és nincs átmenet semmilyen irányban: egyfelől létezhet teljes tilalom vagy általános szabályok alapján érvényesíthető szabadság.

28 ArbG Gießen (9. Kammer), Urteil vom 06.03.2020 – 9 Ga 1/20, „45. *Erforderlich ist nämlich nicht der Abschluss einer Notdienstvereinbarung, sondern die Einrichtung eines Notdienstes.*”

29 A munkaharctilalmak között általános tilalomként jelenik meg az ún. kollektív szerződési békekötelezettségből (*kollektivvertragliche Friedenspflicht*) folyó korlátozás, ami kötelmi jogi hatással bíró munkaharci tilalmat ír elő a szerződésben részes felek számára, a szerződés érvényességének ideje alatt (az egyéni munkavállalókra és munkaadókra nem vonatkozik), a szerződésben foglalt kérdések tekintetében. A kollektív szerződés békekötelezettségre vonatkozó rendelkezése csak a kollektív szerződéses partnerekre vonatkozik, ezért más munkáltatókat és munkavállalókat nem kötelez arra, hogy tartózkodjanak a harcoktól. A felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződésben nem szabályozott területen felmerülő vitás kérdést egy másik kollektív szerződésben rendezik. Ez a korlátozás megengedik a német munkajogi békekötelezettel. A békekötelezettség megszegése kártérítési igényt is eredményezhet (lásd KISS György: *Munkajog*, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 372).

30 Nina BÜTTGEN: *The right to strike in the public sector, Austria*, European Trade Union Institute, 2018, https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Austria%20-%20Right%20to%20strike%20in%20the%20public%20sector%20-%20factsheet%20upd%202021_0.pdf (letöltés ideje: 2024. 01. 20.).

31 BERKE Gyula, KISS György: *A sztrájkjog szabályozásának lehetőségei a közszolgáltatások területén*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2, 29–72, 47; Franz MARHOLD, Michael FRIEDRICH: *Österreichisches Arbeitsrecht 2.*, Springer, Wien, 2012, 501–503.

A szabályozási skála közepén helyezkedik el a limitált joggyakorlás lehetősége, ebben az esetben azonban olyan korlátozás, amelyet külön megállapodásban rendeznek, egyáltalán nem jellemző: a kereteket a jogalkotó inkább magában a korlátozást kimondó jogszabályban állítja fel (lásd pl. Franciaország esetét, ahol a munka törvénykönyve minden részletszabályt tartalmaz a közszféra sztrájkjáról).

5. Alternatív igényérvényesítési lehetőségek a közszféra szereplői számára

A sztrájk mindig egyfajta végső eszközként kell hogy jelen legyen a munkavállalói érdekképviseleti palettán. Amennyiben viszont létrejön egy sztrájk a közszférában, a jogszerűségének megítélése könnyen napirendre kerülhet – gondoljunk csak azokra a kérdésekre, hogy megfelelően gondoskodtak-e a szolgáltatás zavartalan működéséről a szervezők, hogy megengedhető-e a közszférában egy szimpátiasztrájk, vagy éppen hogy súlyosabb elbírálás alá esne, mint a sztrájk alapformája, illetve hogy egy esetleges csatlakozó demonstráció – mint a közvélemény figyelmének felkeltésére különösen alkalmas eszköz – milyen mértékben hat negatívan a sztrájk jogszerűségének és hatásainak megítélésére. Amennyiben egy ország nem állít fel speciálisan munkaügyi hatáskörrel rendelkező bíróságokat, sok problémával kell szembenéznie, ahogyan azt például Csehországban vagy Szlovákiában³² láthatjuk. Jan Pichrt és Martin Štefko álláspontja szerint a rendszer hátránya, hogy a munkaügyi jogviták rendes bíróságok általi lefolytatása a bíróságok túlterheltsége miatt rendkívül lassú, a költségek figyelembevételével nem is elég olcsó, végül a specializált szemlélet hiánya miatt, különösen az alacsonyabb fokú bíróságok esetében és az ügymegosztás módszerei miatt nem is eléggé szakszerű, alapos és méltányos a döntéshozatal.³³

A bírósági eljárások ügyében azonban nem csupán az vethet fel kérdéseket, hogy speciális vagy általános hatáskörű szerv járhat-e el, hanem az is, hogy több államban van a sztrájkjog gyakorlásának kriminalizált aspektusa, azaz súlyos büntetőjogi következménnyel is számolni kell, amennyiben egy sztrájk jogellenesnek minősül. Spanyolországban például a büntető törvénykönyv szerint börtönbüntetés és súlyos pénzbírság szabható ki az ellen, akiről megállapítják, hogy kényszerített másokat a sztrájk megkezdésére vagy folytatására. A bíróságok hosszú börtönbüntetésekre ítélték el az elmúlt években szakszervezeti képviselőket, így körülbelül háromszáz munkavállalót tartóztattak le sztrájkban való részvételük miatt.³⁴ Hasonló a helyzet Szerbiában,

32 CMS: *Labour law and regulation in Slovakia*, <https://cutt.ly/tx0H4Y9> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.) és *Work areas – Getting The Deal Through – Lexology*, <https://cutt.ly/8x0JrYJ> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

33 Jan PICHRT, Martin ŠTEFKO: *Alternatív vitarendezési eljárások a cseh munkaügyi kapcsolatokban*, Magyar Munkajog, 2015/1, https://hlj.hu/letolt/2015_1/07.pdf (letöltés ideje: 2024. 01. 20.).

34 EPSU: *The right to strike in the public sector in Europe | Other recent developments and current problems*, <https://www.epsu.org/article/right-strike-public-sector-europe> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

ahol a szakszervezeti tagok legfeljebb három évig tartó börtönbüntetést kaphatnak a jogszabályokkal ellentétes sztrájk megszervezéséért vagy vezetéséért, ha ezzel az életet, az egészséget vagy a vagyont veszélyeztették. Az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásával Foglalkozó Szakértői Bizottság (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – CEACR*) arra figyelmeztet, hogy békés sztrájkban részt vevők ellen semmilyen büntetőjogi szankciót nem lehetne kiszabni.

A bírósági leterheltség csökkentése, valamint a konfliktusok enyhítésének érdekében az alternatív vitarendezési eszköztár szinte mindenhol egyre nagyobb teret nyer magának, így nagy lehetősége van a közszféra munkaügyi vitáinak elrendezésében, ahol – mint láthattuk – a sztrájkhoz való jog biztosítása nehézségekbe ütközik. A választottbírói eljárás elterjedt megoldás például Ausztriában, ahol a kollektív munkaügyi konfliktusok esetében a felek szabadon vehetik igénybe az osztrák szövetségi döntőbíráskodást³⁵ (*Bundeseinigungsamt*)³⁶. A konfliktusban érintett egyik fél kérelmére indul az eljárás, a döntés a felek előzetes írásos nyilatkozata alapján kötelező hatályú a felekre.³⁷ A sztrájkot megelőző konfliktusok feloldására kiváló példát nyújthat Norvégia is, ahol a kormány több sztrájkot lezárt, és kötelező közvetítést vezetett be az ápolási otthonokban dolgozó ápolószemélyzet, a légiforgalmi pilóták, a kórházak mosodai és vegytisztító szolgáltatásait végző munkavállalók, valamint az olaj- és gázipari dolgozók körében.³⁸

Izlandon a kormánynak jogában áll felfüggeszteni bármely folyamatban lévő sztrájkot, és kötelező választottbírói eljárást vezethet be, ha a tárgyalások megoldás nélkül kimerültek, és a sztrájk jelentősen károsítja az ország gazdaságát és polgárait. Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága (CFA) szerint azonban a kollektív tárgyalási folyamat holtpontjának pusztá létezése önmagában nem elegendő indok arra, hogy igazolja a választottbírói eljárás beavatkozását elősegítő kormányt. Hasonlóképpen a Szociális Jogok Európai Bizottsága (ECSR) szerint a sztrájk megszüntetésére elfogadott jogszabályok a légi forgalom vagy az idegenforgalmi ágazat jelentős zavarának elkerülése érdekében, meghaladta az Európai Szociális Charta kereteit.³⁹

A konfliktusok feloldásában kiemelt szerepet tehát inkább az olyan szervezetek kaphatnak, mint Magyarország a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat.⁴⁰

35 A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 135a. §-a rendelkezik a közigazgatási bíróság joghatóságáról. A bíróság joghatósága között nem szerepel a köztisztviselők munkaharci tevékenységének elbírálása.

36 A döntőbíráskodásról szóló törvényt lásd: Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 30. Juli 1987, mit der die Geschäftsführung des Bundeseinigungsamtes geregelt wird (Bundeseinigungsamts-Geschäftsordnung – BEA-Geo.), <https://cutt.ly/wx0JQnd> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

37 BERKE, KISS: *i. m.*, 50.

38 EPSU: *The right to strike in the public sector in Europe / Government and judicial action to prevent or suspend strike action*, <https://www.epsu.org/article/right-strike-public-sector-europe> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

39 Izlandon gyakran sztrájkolnak, és 1985 és 2010 között az izlandi parlament 12 törvényt fogadott el, amelyek számos ágazatban tiltják a sztrájkokat.

40 2015-ben a Nemzeti Munkaügyi Hivatallal együtt gyakorlatilag megszűnt a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, helyét a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat vette át.

Általában azonban úgy tűnik, hogy az egyes államok nem működtetnek hasonlót: Romániában például a szociális párbeszédéről szóló 2022. évi 367. számú törvény⁴¹ IV. fejezete a mediációról és döntőbíráskodásról szól. A fejezet első cikke (140. cikk) szerint a kormány határozata alapján létrejön a munkaügyért felelős minisztérium mellett működő Kollektív Munkaügyi Konfliktusok Mediáció és Döntőbíráskodási Hivatala (*Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă*), amellyel kapcsolatban ugyan fellelhető a kormányhatározat tervezete, viszont úgy tűnik, hogy a jogszabály végül nem készült el. A törvény rendelkezései szerint a Hivatal a szociális párbeszédért felelős minisztériumon belül működik, és a kollektív vitában érintett felek bármikor dönthetnek úgy közösen, hogy alávetik magukat a Hivatal eljárásának (140–144. cikkek).

Léteznek azonban előremutató kezdeményezések, mint amilyenre a németországi Lufthansa és a légiutas-kísérők szakszervezete (*Unabhängige Flugbegleiter Organisation – UFO*) közötti elmérgesedett viszonyban találunk példát: többször próbáltak alternatív vitarendezési eljárásokhoz (arbitrációhoz és mediációhoz) fordulni, mégpedig annak érdekében, hogy a fennálló viszonyt meghaladva sor kerülhessen a kollektív szerződés megkötésére.⁴² Ezen az eseten kívül is ismeretes néhány olyan alkalom, amikor alternatív vitarendezési eljárást hívtak segítségül a kollektív munkaügyi vitában álló felek. 2016. december 23-án a *Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)*, azaz a német mozdonyvezetők szakszervezete bejelentette, hogy hat tárgyalási forduló után sikertelennek tekinti a kollektív munkaügyi tárgyalásokat az *Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister*rel (ez tulajdonképpen a mobilitási és közlekedési szolgáltatók munkáltatói szövetsége), és arbitrációs eljárást kezdeményez. Előbbi ki-nevezte arbitrátorrá *Bodo Ramelow*ot, Thüringia miniszterelnökét, míg utóbbi *Matthias Platzeck*et, Brandenburg korábbi miniszterelnökét. Az arbitráció 2017. január 11-én indult, és 2017. március 9-én zárult le sikeresen. Az említett személyek egyike sem volt a szó szoros értelmében vett arbitrátor vagy mediátor, de köztisztelőben álló személyek lévén sikerült a vitát megoldaniuk pártatlan és semleges ítélezéssel. Ez azonban a ritka kivételek egyike Németországban.⁴³

Rendkívül ritka, hogy a felek harmadik személyt hatalmazzanak fel a vita feloldására. Az alternatív vitarendezési eljárásoknak az a követelménye, hogy mindkét vitában álló fél kívánja és elfogadja azt, hogy a vitát ezen a módon rendezzék, tehát önkéntességen alapul. Ez azonban rendkívül kivételes, mégpedig annak köszönhetően, hogy a szakszervezetek erős pozícióval rendelkeznek Németországban, s nem érzik annak szükségességét, hogy harmadik személyek segítségét igénybe vegyék. Továbbá arra is visszavezethető az alternatív vitarendezési eljárások kivételessége a kollektív munkaügyi vitákban, hogy az autonómiaelv az egyik legfontosabb alapelve

41 2022. évi 367. törvény, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

42 <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/tarifkonflikt-flugbegleiter-lufthansa-101.html> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

43 Klaus HARNACK: *Mediation and Conciliation of Labor Conflicts in Germany = Mediation in Collective Labor Conflicts*, szerk. C. Martin EUWEMA, Francisco J. MEDINA, Ana Belén GARCÍA, Erica Romero PENDER, Springer International Publishing, Cham, 2019, 99.

a kollektív tárgyalásoknak, amely elv pedig a *Grundgesetz*ben gyökerezik.⁴⁴ A rendszer legnagyobb hibájának és az alternatív vitarendezési eljárások fokozottabb igénybevétele előtti akadálnak egyértelműen az önkéntesség tekinthető, amelyet számos szakértő megfogalmazott már.⁴⁵

A kollektív tárgyalások területén Ausztriában is találhatunk érdekes jellegzeteséget, hiszen itt a közszféra és magánszféra esetében eltér a kollektív tárgyalás menete. A köztisztviselők hivatalosan nem vehetnek részt ilyen egyeztetéseken – a Munka törvénykönyve 4. §-a értelmében (*Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG*)⁴⁶ a munkavállalók és munkáltatók törvényes érdekképviselői szerveit, illetve a 7. § szerint a közjogi jogi személyeket illeti meg a kollektív tárgyalás joga, a köztisztviselőkről szóló törvény pedig nem rendelkezik a kollektív tárgyalás jogáról⁴⁷ –, a gyakorlatban a Közzolgálati Szakszervezet (*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD*) és a *YOUnion*⁴⁸ szervezet folytat tárgyalást a köztisztviselők és a közszektor munkavállalóinak bére és munkafeltételei kapcsán.⁴⁹ A Munkaügyi Kamara (*Arbeitskammer*) mint törvényes munkavállalói érdekképviselői szerv tárgyalófélként nem vehet részt a kollektív tárgyalások során, a tárgyalási jogot a szakszervezetek gyakorolják, de támogató szereplőként részt vehet, melynek keretében információkat nyújthat makrogazdasági fejleményekről, és adatokat szolgáltatathat az ipar fejlődése kapcsán.⁵⁰

Szlovákiában – bár munkaügyi vitában csak a bíróság hozhat döntést,⁵¹ mégis – intézményesített gyakorlata van annak, hogy miként állapodhatnak meg a felek informális eljárás keretén belül állami szerv segítségével. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a jogszabályok betartását és végrehajtását ellenőrzi, amennyiben azonban a kollektív munkaügyi vitában érintett felek nem tudnak egymással megállapodni, a hivatalhoz fordulhatnak, amelynek proaktív szerepe van, annak érdekében, hogy elősegítse a felek között a megállapodás létrejöttét. Kötelező érvényű határozatot vagy döntést nem hozhat, bírságot azonban kiszabhat, ha úgy ítéli meg, hogy a munkáltató jogszerűtlen gyakorlatot folytat. A szlovák gyakorlat azért előremutató, mert a közszférában az állam integritásának

44 *Uo.*, 100.

45 *Uo.*, 111.

46 Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

47 MARHOLD, FRIEDRICH: *i. m.*, 425–426.

48 A *YOUnion* az önkormányzati munkavállalók, valamint a művészek, a média és sport területén dolgozók és a szabadfoglalkozásúak egyesülete.

49 Vera GLASSNER, Julia HOFMANN: *Austria: from gradual change to an unknown future = Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV.*, szerk. Torsten MÜLLER, Kurt VANDAELE, Jeremy WADDINGTON, European Trade Union Institute, Brüsszel, 2019, 33–34, <https://www.etui.org/sites/default/files/CB1-Chapitre%2B2.pdf> (letöltés ideje: 2024. 01. 15.).

50 *Uo.*, 35–36.

51 Marta KAHANCOVÁ, Monika MARTIŠKOVÁ, Mária SEDLÁKOVÁ: *Slovakia: between coordination and fragmentation = Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV.*, szerk. Torsten MÜLLER, Kurt VANDAELE, Jeremy WADDINGTON, European Trade Union Institute, Brüsszel, 2019, 538, <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20III%20Chapter%2025.pdf> (letöltés ideje: 2024. 01. 20.).

megőrzése érdekében sokkal előnyösebb lehet egy állami szerv segítségét igénybe venni alternatív vitarendezés érdekében, mint bármely külső minőségben eljáró szakértőt.

A fentiekből kitűnik tehát, hogy a közszférában a sztrájkjog gyakorlásának sok esetben komoly korlátai vannak – ennek célja elsősorban a szolgáltatások zavartalan fenntartása –, mégis van arra törekvés, hogy a teljes kizárás helyett inkább észszerű korlátozásokkal éljen a jogalkotó. Amennyiben pedig a követelményeknek nem felel meg egy tervezett sztrájk, egyre szélesebb körben állnak rendelkezésre lehetőségek, hogy a felmerülő vitás kérdéseket a sztrájknál akár hatékonyabb módon rendezzék a felek.

Bár az esetek túlnyomó többségében erre formális úton csak a bíróság előtt van lehetőség, a modern vitarendezés sok helyütt alkalmat kínál alternatív megoldások igénybevételére is. Ami a bíróságokat illeti, elmondható, hogy komolyabb jogérvénysítési probléma azon országok esetében merül föl, ahol nincs dedikált bírósága a munkaügyi pereknek, és általános hatáskörű bíróság előtt kénytelenek a felek eljárni – a munkajogi problémák speciális felkészültséget igényelnek, ezen belül is a közszféra igen érzékeny területnek számít, azaz nem közömbös, hogy az eljáró döntéshozó mennyire ismeri a felmerülő speciális kérdéseket és érdekellentéteket.

Az alternatív eljárásokat illetően azonban a közszféra területén is lassú haladás tapasztalható, hiszen több jogrendszerben kialakítottak már olyan szervezeteket, amelyek a különleges körülmények között is képesek közvetítői vagy döntőbírói szerepet betölteni, az eredményes tárgyalásokkal pedig megakadályozható a nemkívánatos szolgáltatáskiesés.