

**A**  
**SZTRÁJK JOGRÓL**  
**és**  
**annak gyakorlatáról**  
**szakszervezeti szakmai szemmel**

(2004. november )

összeállította: Szabóné dr. Dénes Éva munkajogász  
Dr. Takács György jogi szakigazgató - Érdekvédelmi Tanácsadó  
Szolgálat

kiadta: **MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON  
SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETI  
SZÖVETSÉGE**

felelős kiadó: Paszternák György elnök

## **Bevezetés**

A sztrájk célja mindig gazdasági jellegű, akkor is, ha bérnövekedésért, akkor is, ha általában véve a munkakörülmények javításáért szervezik.

Elhatározásakor az a legizgalmasabb kérdés: sikeres lesz-e?

Mindig sikeres, ha a gazdasági cél teljesül, ugyanakkor, ami sikeres, nem feltétlenül jogszerű is.

És fordítva, a sztrájk jogszerűsége sem biztosítja önmagában a kitűzött cél elérését.

A szakszervezetek számára lényeges szempont, hogy a jogellenes sztrájk következményeivel tisztában legyenek, mert nem kockáztathatják a cél elérését egy-egy nem körültekintő lépés megtételével, azaz a jogellenességnek még a látszatát is kerülni kell.

Szakszervezeteknek elemei érdekük tehát, hogy ismerjék és helyesen értelmezzék a munkamegtagadás ezen eszközének részletes jogi feltételeit.

Egy átlag munkavállaló azt hihetné, hogy a sztrájk joga terjedelmes és részletes jogi szabályozás tárgya.

Ezzel szemben a törvény mindössze hét szakaszban (paragrafusban) szabályozza a sztrájk jogi feltételeit, összhangban a nemzetközi szabályozással, gyakorlattal, tapasztalatokkal.

Aki el akar igazodni a sztrájk jogszerűségének feltételeiben, az a törvényen kívül tanulmányozhatja a már kialakult hazai gyakorlatot, egyes sztrájkok publikált dokumentumait, a bírósági döntéseket, indoklásokat is.

Jelen kiadvány célja, hogy több forrásból és szakirodalomból merítve, a sztrájkjal összefüggő minden olyan lényeges kérdést tárgyaljon, minden olyan problémakört elemezzen, amely a szakszervezeti érdekérvényesítés magas színvonalú ellátáshoz nélkülözhetetlen.

És persze mindjárt az elején egy kis történelmi és elméleti alapvetés....

## **1. A sztrájk fogalma és jogi szabályozása**

Magyarországon a sztrájk a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának az 1976. évi 9. tvr.-rel történt kihirdetése óta megengedett volt, a büntető törvénykönyvekben és egyéb jogszabályokban foglalt feltételekkel és korlátozásokkal.

**A sztrájk részletes szabályait a sztrájkról szóló 1989. évi II. törvény tartalmazza, amely 1989. április 12.-én lépett hatályba.**

A sztrájkjog gyakorlásának alkotmányos alapja az alkotmány "Alapvető jogok és kötelezettségek" című fejezetében foglalt 70/C § (2) bekezdésében található: *"A sztrájkjogot az ezt szabályozó törvények keretei között lehet gyakorolni."*

**A sztrájktörvény a sztrájk fogalmát nem határozza meg,** ami azért okoz gondot, mert a gyakorlatban előfordulhatnak olyan esetek, amelyek sztrájkká minősítése vitára ad okot, s kérdésessé válik, hogy a sztrájktörvény az adott esetre alkalmazható vagy sem. A sztrájk fogalmát a jogalkalmazói gyakorlat és a jogi szakirodalom munkálta ki.

Eszerint:

**A sztrájk több, munkaviszonyban vagy azzal egy tekintetbe eső jogviszonyban álló munkavállaló által közösen végrehajtott munkabeszüntetés, a munkavállalók szociális vagy gazdasági érdekeinek érvényre juttatását szolgáló nyomásgyakorlás céljából.**

A sztrájk fogalmi eleme tehát a **kollektív munkabeszüntetés**, ami a munkavégzés jelentős mértékű lassítását, vagy jellemzően a teljes elmaradását jelenti, akár megjelennek a munkavállalók a munkahelyen, akár nem.

**A kollektív munkabeszüntetés csak abban az esetben minősül sztrájknak, amennyiben a munkavállalók a munkáltatóra való nyomásgyakorlás céljából hajtják végre.**

A sztrájkká való minősítéshez szükséges végül az is, hogy az a munkavállalók közös **gazdasági vagy szociális érdekeinek** előmozdítása céljából történjen.

A sztrájk csak **döntést befolyásoló** – és nem "értékteremtő" – **eszköz**.

Alkalmazóit a felelősség annyiban terheli, hogy a sztrájk csak a megtermelt javak számukra igazságosabb elosztását célozhatja, az öncélú károkozást nem.

## **2. A sztrájk fajtái**

A jogszabályi tartalom szerint célirányosan meghirdetett, illetve szolidaritási sztrájkot különböztethetünk meg.

### **Célirányos vagy szolidaritási sztrájk**

**Célirányos:** A dolgozók **gazdasági és szociális sérelmeinek orvoslására** – teljesítményekkel alátámasztott – előbbre jutásának biztosítására alkalmazható.

Elérhető és világos célért hirdetik meg, ha a sztrájk törvényes megvalósításának feltételei biztosítottak. Csak ebben az esetben oszlik meg a károkozás felelőssége a munkáltató és a sztrájkolók között, aszerint, hogy jogszerű, vagy jogellenes a sztrájk.

A **szolidaritási sztrájk** jellemzője, hogy más munkavállalói közösségek konkrét céljaival való azonosulás kifejezésére és támogatásuk érdekében lehet megszervezni.

Tekintettel arra, hogy a szolidaritási sztrájk olyan munkáltatónál is kárt okoz, akinél a sztrájkkövetelés orvoslására közvetlenül nincs lehetőség, speciális szabályok is vonatkoznak rá.

Szolidaritási sztrájkot **csak szakszervezet kezdeményezhet** úgy, hogy a sztrájk jogszerűsége maradéktalanul biztosított legyen. Szolidaritási sztrájkot a meghirdetőkkel azonosulni hajlandók körére lehet értelmezni. Így például egy szakmához, ágazathoz, szakszervezeti szövetséghez, illetve régióhoz tartozó üzemek esetében együttérzést fejez ki.

A szolidaritási sztrájkhoz való csatlakozás alkalmával az **egyeztetés nem kötelező**. Fontos azonban megjegyezni, hogy a szolidaritási sztrájk esetében minden egyéb törvényi kötelezettségnek eleget kell tenni (munkáltatóval való együttműködés, önkéntesség, élet-és vagyonbiztonság megóvása)!

### **Figyelmeztető – Határozott időtartamú – Folyamatos sztrájk**

**Figyelmeztető sztrájk** a munkáltatóval való tárgyalás időtartam alatt egy ízben, a nyomásgyakorlás kifejezéseként, legfeljebb két órás időtartamban jogszerűen tartható.

Előnye, hogy nagyfokú károkozás (termelés kiesés) nélkül is képes kifejezésre juttatni az érintett munkavállalói kör egységes fellépését, elszántságát, szándékának komolyságát, súlyát.

Hatására akár fel is gyorsulhatnak a tárgyalások, közeledhetnek a felek álláspontjai, akár a végső megállapodás megszületését is elérhetjük vele.

A **határozott időtartamú** sztrájknál előre meghirdetésre kerül annak időtartama, amelyből a munkáltató a maga számára előre felmérheti a tevékenységében bekövetkező összes lehetséges hátrányt. Emiatt szintén alkalmas az érdemi tárgyalások felgyorsításra.

Ott célszerű alkalmazni, ahol pl. a közvetett hátránnyal érintett kör a munkáltatói konfliktusnál szélesebb (pl. lakossági ellátás) és a még elégséges szolgáltatás biztosítása kötelezettséget ró a felekre.

Akkor célszerű alkalmazni, ha a benne résztvevő munkavállalók munkabér kiesésének fedezete éppen ennyi időre biztosított.

**Folyamatos sztrájkról** beszélünk – időtartamának előzetes meghirdetés nélkül –, ha az elmélyült konfliktushelyzet rendezésére határozatlan időre, a cél eléréséig hirdetik meg a munkabeszüntetést.

A károkozó hatása előre szinte felmérhetetlen, ezért minőségileg a legnagyobb súlya az ilyen sztrájk meghirdetésének van.

Természetesen ez többszörös szervezettséget, fegyelmet, felelősséget is jelent minden résztvevő számára.

A keresetvesztéséből adódó egyéni szempontok, egy túl hosszúra nyúló folyamatnál, ronthatják az egységes fellépés hatását.

**Egyéb, sajátos elnevezésű sztrájkformák** is vannak, amelyek a tartalmuknál fogva nem mindig minősülnek az alapfogalommal egyező sztrájkknak, illetve előfordulhat, hogy az egyik meghatározás nem zárja ki a másikat, pl.: a sztrájk figyelmeztető sztrájk is lehet, de ha a szakszervezet nem támogatja, egyúttal vadsztrájk is).

- **demonstrációs sztrájk:** az éppen munkaidőben nem lévő munkavállalók egységes csoportja nyilvános fellépéssel ad hangot követelésének;
- **munkalassító sztrájk:** nem tagadják meg nyíltan a munkavállalók a munkavégzést, csak éppen pontosan, precízen betartanak minden utasítást, eljárási szabályt, amellyel éppúgy fel lehet hívni a figyelmet a követelésükre;
- **ülősztrájk:** megjelennek a munkahelyen, mindenki elfoglalja a munkavégzési helyét, de munkát nem végeznek;
- **szakszervezeti- vagy ún. vadsztrájk:** az előbbit a szakszervezet szervezi, utóbbit maguk a munkavállalók;
- **munkajogi- vagy politikai sztrájk:** aszerint, hogy a munkáltatóra, vagy az államra kívánnak nyomást gyakorolni;
- **támadó-, vagy védekező sztrájk:** aszerint, hogy valami többlet elérésére irányul, vagy válaszlépés a munkáltató valamely már megtett intézkedése ellen.
- **csoportos sztrájk:** a szervezet egy vagy több részlegét érinti a munkabeszüntetés
- **fordított sztrájk:** a munkáltatók termelést leállító rendelkezése ellenére a munkavállalók tovább folytatják a termelést
- **gombnyomásos sztrájk:** több helyen azonos időpontban hagyják abba a munkát, pl. az ún. kulcsmunkakörökben
- **meghirdetés hatóköre szerinti sztrájk:** helyi, szakmai, ágazati, országos
- **okkupációs sztrájk:** munkahely elfoglalásával, munkaeszközök birtokbavételével folytatott sztrájk
- **súlyponti sztrájk:** a szervezeten belül a termelés szempontjából csak a kulcsfontosságú területeket érintő munkabeszüntetés
- **változó sztrájk:** amikor az egyik részlegben befejeződik, a másikban éppen elkezdődik a sztrájk

### **3. A jogszerű és a jogellenes sztrájk**

Minden sztrájk jogszerű, amelyik nem ütközik a törvény előírásaiban.

Magyarországon a jelenlegi bírósági gyakorlat a törvénynek azt a szabályát, hogy a munkavállalók a sztrájkot a "gazdasági és szociális érdekek biztosítására" jogszerűen igénybe veheti, szerencsére tágan értelmezi, és emiatt gyakorlatilag nem létezik olyan sztrájk-konfliktus, amely **tartalmában** ne lenne jogszerű.

A jogszerűség-jogellenesség kérdésben tehát alapvetően az *eljárási szabályok betartására*, illetve a *munkabeszüntetés tartalmi céljára* helyeződik a hangsúly.

A törvény maga meghatározza (3. §), hogy mely tartalmi célokért nem lehet a sztrájk eszközt bevetni:

- ha a célja nem a munkavállalók gazdasági vagy szociális érdekeit szolgálja, hanem pl. politikai célokat;
- ha a felek nem tartották be az előzetes tárgyalás kötelezettségét, illetve annak határidejét
- alkotmányba ütköző célt szolgál;
- olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben szervezik, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik,
- kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében, a kollektív szerződés hatályának ideje alatt szervezik.

Ez utóbbi esetben ugyanis tárgyalásos úton, akár harmadik fél bevonásával kell a megállapodás tartalmát a feleknek kialakítani, vagy megállapodás hiányában adott kérdést levenni a napirendről.

Lényeges feltétel, hogy *a kollektív szerződés hatályának fennállása alatt áll fenn a sztrájk-moratórium*, amennyiben a kollektív szerződés hatálya lejárt, vagy bármely más okból nincsen adott kérdésben hatályos helyi megállapodás, annak kikényszerítésére bevethető a sztrájk eszköze.

Épp a sztrájktörvény fenti szabálya adja a szakszervezetek kezébe az egyik legfőbb érvet mind a munkáltatókkal szemben, mind a munkavállalók meggyőzése érdekében, hogy miért jó, ha van érvényes kollektív szerződés.

Azok az érdekek, amelyeket a munkavállalók a sztrájkjog gyakorlásával védelmeznek, nemcsak kedvezőbb munkafeltételekre vagy foglalkoztatási jellegű kollektív igényekre irányulhatnak, hanem olyan gazdasági és szociálpolitikai, valamint munkaügyi problémák megoldására is, amelyek a munkavállalókat közvetlenül érintik.

A törvény szerint sztrájk akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő egyeztető tárgyalás nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető eljárás nem a sztrájkot kezdeményezőknek felróható okból hiúsult meg. (*Sztrájk törvény 2. § (1) bek.*)

A kollektív munkaügyi vita rendezésre irányuló munka törvénykönyvi szabályok jelölik azokat az eljárási kereteket, illetve határidőket, amelyek eredménytelen eltelte megalapozhatja a legerősebb érdekérvényesítő eszköz bevetését. (*Mt. 194-198. §*)

Az egyeztetést azonban a felek a sztrájk ideje alatt is kötelesek folytatni, sőt a gyakorlat azt mutatja, hogy éppen az egységes munkavállalói fellépésnek köszönhetően általában felgyorsul a tárgyalás üteme és megnő a megállapodás megkötésének valószínűsége.

A sztrájk lényegénél fogva hátránnyal jár. Ezért azt a jog általában csak annyiban engedi meg, amennyiben a cél, illetve a konfliktus rendezése másként nem érhető el. Ezért kizárt, hogy egyedi jogvita tárgyában a munkavállalói közösség ezt az eszközt alkalmazza.

### **Munkavállalók védelme**

A sztrájk törvény alapelvei szinten rögzíti a munkavállalók védelmét a jogszerű sztrájkban való részvétel esetére.

Ennek érdekében a sztrájk törvény 1., 4. és 6. §-ai rögzíti:

- a munkáltató a jogszerű sztrájkban részt vevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó intézkedést nem tehet;
- a sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvétel, illetve attól való távolmaradásra senki nem kényszeríthető;
- a sztrájk gyakorlása során a munkáltatónak és munkavállalónak együtt kell működni;
- a sztrájkjoggal való visszaélés tilos;
- A jogszerű sztrájkban résztvevő munkavállalót - a (3) bekezdésben írt kivétellel - megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok.  
Munkabér a sztrájk miatt kiesett munkaidőre azonban - eltérő megállapodás hiányában - nem jár;
- A munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogokra és kötelezettségekre a társadalombiztosítási jogszabályok az irányadók azzal, hogy a jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni.

Ugyancsak bizonyos fokig a munkavállalók védelmét – és az öncélú károkozás vádjának elutasítását – szolgálja, hogy a törvény kimondja:

- 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.

*A sztrájk jogszerűségének, illetve jogszerűtlenségének* megállapítását az kérheti, akinek a jogszerűség vagy jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. A kérelmet a kérelmező székhelye (illetve a munkavégzés helyeként szereplő telephely) szerint illetékes munkaügyi bírósághoz kell benyújtani. Ha a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Munkaügyi Bíróság illetékes.

A munkaügyi bíróság öt napon belül, nem peres eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatásával határoz. Ez azt jelenti, hogy a bíróság – főszabályként – tárgyalást nem tart, de amennyiben szükségesnek látja, elrendelheti a felek meghallgatását, illetve egyéb bizonyítást is lefolytathat. A végzés ellen fellebbezésnek van helye.



#### **4. A sztrájkjog korlátozása**

A sztrájkjog Magyarországon **alkotmányos alapjog, tehát a munkavállaló alanyi jogosultsága**. Ebből következik, hogy korlátozni is csak a sztrájkról szóló törvény keretei között lehet. Ennek oka a nemzetbiztonsági vagy belbiztonsági érdek, továbbá a lakosság közszükségleti folyamatos ellátása.

Magyarországon a hatályos sztrájktörvény tiltja a sztrájkot az igazságügyi szerveknél, a fegyveres testületeknél, a fegyveres erőknél és a rendészeti szerveknél. Az államigazgatási szerveknél a kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok között gyakorolható a sztrájk.

Megjegyzendő, hogy a sztrájkjog igazságszolgáltatási szerveknél való korlátozását az Alkotmánybíróság is vizsgálta, de a sztrájktörvény vitatott rendelkezését nem találta alkotmányellenesnek.

A sztrájktörvény korlátozza a sztrájkjogot a **közüzemeknél is**.

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 energiaszolgáltatást ellátó szerveknél -, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az *a még elégséges szolgáltatás teljesítését* ne gátolja.

Ennek mértéke és feltételi a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.

Továbbá: **TILOS** a sztrájk, ha az életet, az egészséget, a testi épséget, vagy a környezetet súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná. (Tv. 3. § )

A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni.

Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához. **(BH 1991. 255. )**

Egységes a kialakult bírói gyakorlat abban a kérdésben is, hogy önmagában attól még nem jogellenes a sztrájk, ha a felek a meghirdetett időpontig a még elégséges szolgáltatás feltételeiben nem tudtak megállapodni.

#### **5. A sztrájk meghirdetése**

A törvény szerint a sztrájk joga a munkavállalókat illeti meg.

Eszerint elvileg bármely munkavállalói közösség kezdeményezhet sztrájkot. A gyakorlat azonban azt igazolja, hogy eredményes munkabeszüntetés törvényességi feltételeinek teljesítése szinte kizárólag "intézményes" keretek közt teremthető meg.

**A szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga** – a törvény 1. § (4) bekezdése szerint – azonban **csak a szakszervezeteket illeti meg**.

A fentiek alapján megállapítható, hogy sztrájkot igazán csak szervezett munkavállalói közösségek képesek rendeltetésszerűen, azaz hatékonyan alkalmazni. Ezt támasztja alá az elmúlt évek gyakorlata is.

Ahhoz, hogy egy szakszervezet hatékony sztrájkot tudjon szervezni, rendelkeznie kell a sztrájkképesség feltételeivel.

Lényeges feltétel, hogy a szakszervezetek által kilátásba helyezett munkabeszüntetésre vonatkozó döntéseket **csak az alapszabályban és a szervezeti és működési szabályzatban felhatalmazott szakszervezeti testületek hozhatják meg**. Jellemzően az egyes szervezetek (alapszervezet) legfelsőbb döntéshozó testületet illeti meg a végső szó.

**Az Mt. 70. §-a értelmében az üzemi tanácsok a sztrájjal kapcsolatban pártatlanságra kötelezettek. Nem szervezhetik, nem támogathatják, de nem is akadályozhatják az akciót.**

Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjainak megbízatása – a törvény értelmében - a sztrájk idejére szünetel. Erről, a későbbi viták megelőzése érdekében, célszerű tájékoztatni az üzemi tanácsot és rajta keresztül a munkáltatót.

Annak természetesen nincsen akadálya, hogy mint munkavállaló – az ÜT tagság egyidejű szünetelése mellett – részt vegyen a sztrájkban.

### **A sztrájkképesség feltételei**

A sztrájk tervezésének, szervezésének alapja a sztrájkképesség.

Egy szakszervezetet a sztrájkképessége a munkáltatók körében is jelentős mértékben minősíti.

Tárgyalások útján csak az a szakszervezet tud igazán érdemi megállapodásokat kötni, amelyik sztrájkképes.

A sztrájkképesség az a tényező, amely komoly és érdemi tárgyalásokra készíteti a munkáltatót, megteremtve ezzel a mindkét fél számára elfogadható kompromisszumos megállapodások megkötését, és a munkabéke fenntartását.

A munkaadók számára a munkabéke komoly értéket képvisel, még akkor is, ha jelentőségével többnyire csak akkor számolnak, ha valaki azt veszélyezteti. Éppen ezért a sztrájkképesség megteremtése és folyamatos fenntartása a szakszervezetek részéről a hatékony érdekvédelem alapvető feltételei közé tartozik.

*Melyek a sztrájkképesség feltételei?*

- magas fokú szervezettség,
- a munkavállalók egységes kiállása,
- feltöltött sztrájkalapok,
- a törvényes és erkölcsi felelősség felvállalása,
- az érzelmek és a sztrájkhangulat kontrollja,

### **Felelősség és szervezettség**

A sztrájkképesség azonban többet jelent annál, hogy valakik meg tudnak hirdetni, sőt el tudnak kezdeni egy sztrájkot.

A sztrájk ideje alatt a felelősség a meghirdetőkre hárul minden, az érintett munkáltatónál történő eseményért.

A sztrájkképesség magas fokú szervezettséget, szakértelmet, egységes és fegyelmezett fellépést követel minden szervezőtől és résztvevőtől, ugyanis csak ezen feltételek biztosítják a törvényességet.

Természetesen a sikeres sztrájk feltételei közé tartozik a megfelelő gazdasági háttér is. Csak feltöltött sztrájkalapokkal rendelkező szakszervezet mondhatja magát maradéktalanul sztrájkképesnek. **A sztrájk ereje valójában a károkozó képességében rejlik.** A sztrájk meghirdetése akkor és azzal éri el hatását, ha olyan gazdasági kényszerhelyzetet teremt, amely a másik felet a sztrájkolók követeléseinek kielégítésére kényszeríti.

A sztrájk tehát **törvény által elfogadott károkozás**, meghirdetése a károkozási szándék kifejezését jelenti. A munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy a munkavállalói követelések teljesítése, vagy a sztrájk miatt bekövetkező kár hátrányosabb-e számára.

A keletkező kárért, a sztrájktörvény előírásainak betartásával szervezett jogszerű sztrájkkal okozott kárért nemcsak a munkavállalók a felelősek, hanem a sztrájkot érdemi megállapodás megkötésével megakadályozni képes munkáltató is.

Mérlegelnie kell, hogy a munkavállalói követelések teljesítése vagy a sztrájk miatt bekövetkező kár hátrányosabb-e számára. Azzal a munkaadó is tisztában van, hogy ha meghozza a megfelelő gazdasági döntést és megszületik a megállapodás, a sztrájk elmarad.

A bekövetkező károk mérlegelése, nem szabad hogy leszűküljön a közvetlen anyagi, pénzbeni kieső bevétel hatásának számbevitelére, érdemes azok hosszú távú hatásaival is számolni.

Ilyen lehet, pl. a munkabéke megteremtésének évekre is előremutató pozitív példája, a tárgyalási kultúra, munkakultúra fejlődése a sztrájkélmény hatására, a munkáltatói szervezeten kívüli szűkebb, pl. lakossági környezetben, ill. tágabb, pl. ágazati környezetben kialakult visszhang, a piaci partnerek, és pl. a részvényt piac reagálása.

### **A támogatottság felmérése**

A résztvevők száma - az akció sikere érdekében - el kell élje a "*kritikus tömeget*", azaz minél szélesebb kört érint a munkabeszüntetés, annál pontosabban kell felmérni annak támogatottságát.

Minden tiltakozási akció sikere azon múlik, hogy a szóba jöhető érintettek közül hányan, pontosabban milyen arányban támogatják tevőlegesen is a meghirdetett célokat.

A sztrájk károkozási szándékából fakadó sajátossága, hogy nyomásgyakorló hatását csak nagyfokú támogatottság mellett éri el. Feltétlen kívánatos egy bizonyos mértékű "*kritikus tömeg*" megléte, és akkor válik optimálissá, ha az elért az egységes végrehajtás szintjét.

A támogatottság mértéke határozza meg a sztrájkkal kapcsolatos további döntéseket.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy **ötven százalék** körüli vagy alatta mutatózott támogatottság esetén mérlegelni kell a sztrájk meghirdetését, figyelembe véve eredményének esélyeit.

Természetesen nemcsak mennyiségi paraméterek alapozhatják meg a támogatottságot, hanem a minőségek is, azaz kis számú, de ún. *kulcspozicióban* lévő (pl. anyag-, energiaellátásért felelős) munkatársak munkabeszüntetése önmagában is hatásos lehet.

A támogatottság felmérése során azt kell megbízható eszközökkel felmérni, hogy az **érintett dolgozók között milyen arányú a részvételi szándék**. Az érintettek alatt természetesen a sztrájk idején munkában lévőket kell érteni.

Célszerű, sőt majdnem kötelező ezt a felmérést még a meghirdetés előtt elvégezni, mert rendkívül nagy erkölcsi kárt okozhat egy olyan helyzet, amikor a sztrájkot szervező szakszervezet mellé nem állnak ki, éppen a követeléssel leginkább érintettek.

A nagyobb támogatottság érdekében a sztrájk szükségességét nem a tisztségviselőknél (pl. a bizalmiakon) keresztül, hanem közvetlenül a tagságon célszerű lemérni, pl. taggyűlés keretében a célok világos megfogalmazásával és a munkáltatóval való tárgyalások állásának tényeken alapuló ismertetésével.

A gyűlést követően az egyéni nyilatkozatok összesítésével – de nem feltétlenül írásos nyilatkozat tétellel – reális kép alakulhat ki a támogatottság mértékéről.

Az írásos nyilatkozattétel akkor hatásos eszköz, ha a szakszervezet sem tartja elsődleges céljának a sztrájk megszervezését, de az arra való hajlandóság munkáltató felé történő demonstrálásával érdemben a munkavállalók javára kívánja elmozdítani a tárgyalások aktuális állapotát.

Ne feledkezzünk meg a támogatottság felmérésénél a szakszervezeten kívüliekről, sőt a munkahelyi vezetőkről, hiszen az ő érdekeikkel vagy szolidaritásukkal is találkozhat a kezdeményezés.

A szakszervezet további döntéseinek érthetősége kedvéért feltétlen hozzuk nyilvánosságra tagjaink körében a támogatás felmérésének eredményét. A *visszacsatolás* erősítheti a bizalmat, illetve magyarázatot adhat a későbbi eredmények megítéléséhez. A túlzottan alacsony támogatottság okait alaposan értékelni kell.

A tartózkodás általában három okra vezethető vissza:

- félelemre,
- ismerethiányra,
- a célkitűzés hiányosságaira.

A munkavállalók félelmeit a sztrájkban rejlő veszélyek valós vagy vélt okai ébresztik. Ennek egyetlen ellenszere a ténylegesen felvetődő kérdések őszinte és szakszerű megválaszolásában rejlik. Így például annak nyílt megerősítése, hogy **az egyéni kockázat az egységes fellépés esetén a legkisebb**.

Félelmet kelthet a munkaadó saját felmérése is, amely szintén a részvételre irányul, általában név szerint, a bérelszámolásra hivatkozva.

Hívjuk fel a munkatársaink figyelmét arra, hogy előre semmiképp sem kötelesek nyilatkozni. **Az önkéntesség szabadsága az utolsó pillanatig** (a sztrájk megkezdéséig) fennáll, sőt a dolgozó a véleményét a sztrájk alatt is megváltoztathatja (pl. 2 órás sztrájk után felveheti a munkát, majd újból sztrájkba léphet). Az ilyen munkáltatói kezdeményezés szélsőséges esetben kényszernek is minősülhet.

A felmérések során felmerülő feszültségek megelőzhetőek, illetve oldhatóak az amúgy is együttműködésre kötelezett munkavállalói és munkáltatói oldal jogainak kölcsönös tiszteletben tartásával.

Amennyiben az értékelés eredményeként arra a következtetésre jutunk, hogy a támogatottság hiánya ismeret hiányra vagy rossz célkitűzésre vezethető vissza, a szakszervezetten belül kell a részletes okokat feltárni és a hiányosságokat a lehető legrövidebb úton rendezni.

Célszerű lehet a sztrájk meghirdetéséhez – a korábbi tapasztalatok alapján – szükségesnek ítélt, pl. minimális támogatottság arányát a szakszervezet alapidokumentumaiban előre rögzíteni.

Alapszervezetek esetében az ágazat vagy annak területi szerve, ágazat esetében az országos szövetség, illetve azokon keresztül a belföldi és nemzetközi társszakszervezetek értesítése is célszerű. Más szakszervezetek tájékoztatásával nemcsak a szolidaritásukra, hanem szakmai segítségükre, támogató megnyilatkozásaikra is számíthatunk, illetve elkerülhetjük tájékoztatlanságukból adódó téves felvetéseiket, melyek rossz fényben tüntethetik fel törekvéseinket.

### **Érzelmi háttér**

Ha sztrájkról esik szó, szinte minden esetben szóba kerül **a sztrájkhangulat**, mint meghatározó tényező. Tekintettel arra, hogy a sztrájk olyan eszköz, amelyet akkor használnak, ha valamilyen sérelem megszüntetésére más mód már nincs, óhatatlanul érzelmek is tapadnak hozzá.

Nagyon fontos, hogy akikért és akikkel sztrájkba kezdünk, ismerjék a körülményeket, de nem szabad, sőt tilos az érzelmeiket túlfűteni vagy kizárólag a felkorbácsolt hangulatra alapozni a munkabeszünetetést.

A "sztrájkhangulat" hiánya – amelyre gyakran munkaadók hivatkoznak az előzetes tárgyalások alkalmával - szintén nem lehet döntő ok a sztrájk elhalasztására, mert ez a megállapítás kizárólag érzelmeket minősít.

Soha ne hirdessünk olyan sztrájkot, amelynek csak érzelmi alapja van! Sőt, egy felkészült szakszervezet az eszközeit csak tudatosan, higgadtan alkalmazhatja és kerüli az érzelemtől túlfűtött helyzeteket.

## **6. A sztrájk előkészítése**

Ha az előzetes egyeztetések nem vezetnek eredményre és a törvényességi feltételek, valamint a megfelelő támogatottság is adott, a sztrájkot az előre meghirdetett időpontban meg lehet tartani.

A sztrájk előkészítése lényegében már a meghirdetést megelőzően megkezdődik a támogatottság felmérésével. Ugyanakkor egy sor olyan teendő van, amelyet a tényleges munkabeszüntetés kezdetéig el kell végezni.

### **Sztrájkőrök megbízása, feladatuk**

A sztrájktörvény 4. § (1) bekezdése rendelkezik a sztrájk idején fenntartandó személy- és vagyonvédelemről. Ennek biztosítására a sztrájkbizottságnak ki lehet jelölnie sztrájkőröket, **akiket érdemes megkülönböztető jelzéssel ellátni** (például kék karszalaggal). A sztrájk ideje alatt a sztrájkőrök által viselt felelősség miatt körültekintően válasszuk ki az arra alkalmas személyeket.

Nagyon fontos, hogy a sztrájkőrök tisztában legyenek a sztrájk céljával, az egyeztető tárgyalások állásával és nem utolsósorban saját jogaikkal. Megfelelő fizikumú és tekintélyű embereket válasszunk ki erre a feladatra, olyanokat, akik a megbízatást önként hajlandók vállalni. A sztrájkőrök megbízásakor a kellő létszám biztosítására is ügyeljünk.

#### *Melyek a sztrájkőrök feladatai?*

- biztosítaniuk kell a sztrájkban résztvevők sztrájkjogának szabad gyakorlását;
- kötelesek a megkülönböztető jelzésüket viselni, és megbízólevelüket felszólításra átadni;
- biztosítaniuk kell a sztrájk törvényes lebonyolítását és a még elégséges szolgáltatások ellátását;
- gondoskodniuk kell a sztrájk kezdő és befejező időpontjának betartásáról;
- védeniük kell a sztrájkban részt nem vevők személyes biztonságát és munkájuk ellátását;
- biztosítaniuk kell a munkahely rend-, személy- és környezetvédelmét;
- intézkedniük kell az esetleges rendbontások megszüntetéséről, gondoskodniuk kell a rendbontók nevének a sztrájkbizottság tudomására hozásáról, szükség esetén a rendőrség értesítéséről;

### **Információs rendszer felállítása**

Csak úgy bízhatunk abban, hogy kézben tarthatjuk a sztrájk irányítását, ha a résztvevők tájékoztatását meg tudjuk teremteni, illetve a sztrájkbizottság a résztvevőktől jövő jelzéseket fel tudja dolgozni, és az ennek alapján hozott döntéseiről ismételt tájékoztat.

Az információs rendszer egyik legfontosabb feladata, hogy az egyeztetés állásáról, a lehetséges megállapodási feltételekről, illetve magáról a megállapodásról hitelt érdemlően tudjon tájékoztatni. Ez különösen folyamatos sztrájk ideje alatt fontos. Fokozottan igaz mindez a sztrájk végét jelentő sztrájkbizottsági határozatra, amely az esteleges megállapodást is tartalmazza.

#### *A legfontosabb szempontok az információs rendszer kiépítésekor:*

- legyen zárt belső információs rendszer a bizottsági tagokból és a sztrájkőrökből;
- tudatosítani kell a sztrájkolókkal, hogy információt csak a belső információs rendszeren keresztül küldjenek, illetve fogadjanak el;
- ki kell jelölni, hogy ki képviseli a sztrájkolókat a hírközlő szervek felé;

- biztosítani kell, hogy a belső információs rendszer folyamatosan tájékoztasson a tárgyalásokról és az esetleges megegyezésről;

### **A sztrájbizottság**

A sztrájszervezés folyamatának lényeges mozzanata a sztrájbizottság megválasztása. Sztrájbizottságok létrehozására a meghirdetés körülményei szerint kétféleképpen kerülhet sor: *állandó vagy "ad hoc" jelleggel*.

A sztrájbizottság ugyan nem állandó jelleggel működő bizottsága az adott szakszervezeti szervezetnek, de a tisztségviselőket megillető védelem miatt *célszerű állandó* jelleggel létrehozni, illetve tagjait egy választási ciklusra megválasztani.

Ahhoz azonban, hogy a sztrájbizottság a sztrájk szervezésével kapcsolatos irányítást átvegye – csakúgy, mint a nem állandó megbízatású bizottságok esetében – a felsőbb szakszervezeti testület határozata és az az alapján kiállított *írásos felhatalmazás* szükséges. Ebben az esetben a bizottság *a sztrájkot követően nem szűnik meg, csak felfüggeszti tevékenységét*.

A sztrájbizottság "ad hoc" módon történő létrehozására kétféle gyakorlat vált be:

- a sztrájk előtt a munkabeszüntetés meghirdetésére jogosult legfőbb testület által,

vagy, ha az események szorításában erre nincs lehetőség, annak

- utólagos jóváhagyásával.

A sztrájk jellege szerint a sztrájbizottság létrehozható helyi szervezésű sztrájk esetében adott vállalatnál vagy egységénél helyben, illetve ágazati, országos, regionális sztrájk esetében az azokhoz való csatlakozási szándék kinyilvánítása esetén központilag. Ez utóbbi alkalmával több szinten kell sztrájbizottságokat létrehozni.

Bárhogyan is hozzuk létre a bizottságot, nagyon körültekintően kell meghatározni az összetételét.

**Tartalmi oldalról** figyelembe kell venni a *sztrájbizottság feladatkörét*, azaz az ott megfogalmazott jog- és hatáskört gyakorolni képes személyeket kell kiválasztani.

**Formai oldalról** biztosítani kell a bizottság működőképességének és hiteles döntésképeségének feltételeit. Azaz – bár nem állandóan ülésezik a bizottság – de rendkívüli helyzetekben is összehívhatónak kell lennie a kollektív vélemény közvetítésére alkalmas összetételben.

Célszerű a bizottságban a szakszervezet vezetésén túl valamennyi üzem, műhely (gazdaságilag vagy területileg elkülönülő egység) képviselőjét is biztosítani.

A testület létszámát ésszerű keretek közt kell tartani, mert a törvényben előírt kötelezettségeknek csak egy operatív irányító testület tud eleget tenni.

### **A sztrájbizottság feladata, jog- és hatásköre**

A sztrájbizottság konkrét feladatainak, jog- és hatáskörének meghatározása a megbízó testület feladata, hiszen azért jött létre a bizottság, hogy megbízás alapján a döntést hozó testületektől átvegye a sztrájk idejére az irányítást.

*A sztrájk ideje alatt a sztrájjal kapcsolatos döntéseket a sztrájbizottság hozza.*

Helyi szintű sztrájk esetében *teljes felhatalmazással célszerű rendelkeznie az egyeztetés, a megállapodás és az operatív irányítás tekintetében.*

Kiterjedtebb munkabeszüntetés során a munkáltató képviselőivel való egyeztetés és megállapodás felelőssége a központi, az operatív feladatok ellátása pedig a helyi sztrájbizottságot terheli.

A különböző szintű sztrájbizottságok feladatát, jog- és hatáskörét célszerű előre kidolgozni és a szakszervezeti szervek szervezeti és működési szabályzata mellékleteként kezelni.

## **7. A sztrájk végrehajtása**

A megfelelő előkészítést követően a sztrájk ideje alatt a törvényben előírt és a megállapodásban meghatározott (*még elégséges szolgáltatás*) feltételeinek betartására kell valamennyi résztvevőnek törekednie, mert az nem csak a szervezők felelőssége. Az esetlegesen előforduló rendkívüli helyzetek elhárítására az arra jogosultaknak (kötelezetteknek) a lehető leghatározottabban kell fellépniük az előkészítés során tisztázott keretek között.

### **Információs rendszer működtetése**

A sztrájk végrehajtása során – annak folyamatos irányíthatósága miatt – belső információs rendszert kell működtetni. Az információs hálózatnak, mely a sztrájbizottsági tagokból és sztrájkörökből áll, elsődleges feladata a kétirányú tájékoztatás folyamatos biztosítása.

A rendkívüli helyzetre való tekintettel tudatosítani kell a sztrájk résztvevőiben, hogy információt csak a sztrájkörökön és a sztrájbizottság tagjain keresztül juttassanak, illetve fogadjanak el. Ezáltal teljes mértékben kizárható a provokáció és az esetleges megtévesztés lehetősége.

Azt sem árt előre tisztázni, hogy ki nyilatkozhat a hírközlő szerveknek. Természetesen nem korlátozható a szólásszabadság, de a sztrájk céljainak árthat, ha nem teljesen megalapozott nyilatkozat kerül a közvélemény elé.

Lényeges a sztrájkban résztvevők, illetve az érintettek folyamatos és hitelt érdemlő tájékoztatása a tárgyalások állásáról, a sztrájk folytatásáról, belátható időtartamáról.

A megfelelő mélységű tájékoztatás a sztrájk erejét és szervezőinek tekintélyét éppúgy növeli, mint ahogy annak elmaradása, megbízhatatlansága hátrányokat is jelenthet.

Minden résztvevővel tudatosítani kell, hogy személyes felelősséggel tartozik az akció sikeréért, a törvényesség betartásáért, személy és vagyonvédelemért, a még elégséges szolgáltatás zavartalanságáért.



Fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy sztrájkoló munkatársnak nincsen joga másik munkatársát megakadályozni a munkavégzésben, illetve akadályozni a sztrájkhoz való csatlakozásában.

Amennyiben nem teljeskörű a munkabeszüntetés, akkor közzé kell tenni a még elégséges szolgáltatás, illetve a személy- és vagyonvédelmet biztosító munkavállalók "*munkarendjét*", továbbá a munkahelyen való megjelenés, az ott tartózkodás, az onnan való távozás szabályait, módját, regisztrációját.

A sztrájk ideje alatt ***a tárgyalási helyzetet végig fenn kell tartani***, hiszen a munkabeszüntetés célja a megkezdett tárgyalásokon a munkavállalók javára szóló eredmény elérése.

Amennyiben a megrekednek a felek közötti tárgyalások, segítségül lehet hívni a kimondottan a kollektív konfliktusok kezelésére létrehozott Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) segítségét.

A Szolgálat tevékenységének célja, hogy hozzájáruljon a munkahelyi, az ágazati, illetve az ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; közreműködjön a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.

## **8. A sztrájk befejezése**

A sztrájk végét az azt kimondó **sztrájkbizottsági határozat meghozatala és közzététele jelenti.**

A munkabeszüntetés befejezését követően is több feladat hárul az abban résztvevőkre, illetve az érintettekre.

A sztrájk végeztével vissza kell vonni, illetve fel kell függeszteni minden olyan megbízást és felhatalmazást, amelyeket kizárólag a sztrájk idejére és azzal összefüggésben adtunk ki (*sztrájkbizottság, egyeztető bizottság, sztrájkőrök megbízása*).

Fontos kérdés továbbá a munka felvételének megszervezése, szabályozása, pl. hogy melyik műszak kezd, mikortól van munkavégzési kötelezettség, mikortól jár munkabér, stb.

Össze kell foglalni, és közzé kell tenni a sztrájk után kialakult helyzetet, akár sikeresen zárult az akció, akár sikertelenül.

És természetesen ***alapos tartalmi értékelésre*** is sort kell keríteni.

### **A sztrájk értékelése**

Külön értékelés tárgyát képezi a sztrájk

- eredményessége,
- előkészítése,
- lefolytatása és
- lezárása.

Az értékelést a kitűzött cél és a létrejött megállapodás összevetésével kell elvégezni, amely során nem szabad figyelmen kívül hagyni a menet közben felmerülő körülményeket sem.

A tartalom szerinti értékelés célszerű írásba foglalni és a sztrájk dokumentumai között megőrizni.

Különös gonddal és reális, tényeken alapuló értékelést kell végeznünk sikertelen sztrájk esetében. Ehhez célszerű lépésről lépésre elemezni az előzményeket, az egyes intézkedéseket, esetleges rendkívüli helyzeteket.

A sztrájk lezárása lehet pozitív és lehet kudarccal terhes is.

A folyamatban lévő (nem határozott időre meghirdetett) sztrájk lezárása okozhat nehézséget, éppen abban a kérdésben, hogy a célokkal összhangban lévő megállapodás megkötése, vagy éppen ezek elmaradása miatt kell felhagyni a sztrájk folytatásával.

Amennyiben a munkavállalók akciója nyomán megállapodás körvonalazódik, akkor a sztrájk lezárása ("*lefújása*") előtt az alábbiakra legyünk figyelemmel.

**A megállapodások során figyelembe kell venni:**

- kik kötik a megállapodást, milyen céllal, mennyi időre,
- hogyan mondható fel, hogyan módosítható, meghosszabbítható-e,
- a kollektív tárgyalások, érdekegyeztető tanácskozások ügyrendjén kell-e változtatni a jövőben,
- a főbb szakszervezeti jogosítványok (kollektívszerződés-kötés, ellenőrzés, kifogás) gyakorlásának további lehetősége,
- a tisztségviselők és a sztrájkban aktív szerepet vállalók védelme.

A sztrájkot meghirdető szakszervezeteknek különöse gonddal kell vizsgálnia a sztrájkban résztvevők esetleges később keletkező munkaügyi vitáit, a sztrájkban való részvétel és a hátrányos munkáltatói intézkedések közötti esetleges okozati összefüggések okán.

**ZÁRSZÓ CÍMÉN néhány gondolat a SZTRÁJK SZABÁLYZATRÓL**

Írjunk-e szabályzatot magunknak, vagy kössünk-e a munkáltatóval megállapodást arról, hogy mi a teendő, mi a követendő eljárás sztrájkhelyzet esetén.

Az előbbi célszerű, de nem előfeltétel, az utóbbi viszont kifejezett "*butaság*", mert akár a sztrájkjog előzetes korlátozását is eredményezheti.

Ha ugyanis olyan helyzetben tárgyalunk egy esetleges sztrájk-megállapodás tartalmi kérdéseiről, amikor nincsen éles konfliktus, akkor – ismerve az általános szakszervezeti hozzáállást, amely minden megállapodásra értéként tekint –, esetleg olyan feltételekbe is belemegyünk, amelyek sztrájkhelyzetben a visszájára fordulnak, inkább akadályozva, semmint erősítve a sztrájk megszervezhetőségét, erejét.

Sőt, a megállapodásban foglaltak be nem tartása okán akár a jogellenesség kelepccéjébe is beleeshetünk...

Az ugyanakkor előrevivő megoldás, – különösen ahol a még elégséges szolgáltatás tekintetében egyeztetési kötelezettség terheli a feleket –, hogy e kérdésekben álljon a felek rendelkezésére egy közösen kidolgozott változat, amelynek hatályba lépéséről, illetve az időközben felmerült módosítási igények átvezetéséről a sztrájk kezdetekor vagy megállapodással döntenek a felek, vagy nem születik ilyen közös döntés.

Ott is célszerű lehet az előzetes szabályozás kialakítása, ahol – pl. veszélyes üzem lévén – különösen nagy jelentőséggel bír a személy- és vagyonvédelem kérdése.

A magunk javára, a sztrájk könnyebb szervezhetősége érdekében azonban érdemes előre megfogalmazni olyan követendő szabályokat, eljárásokat, amelyek kellően kiforrottak akár a közvetlen alkalmazásra is.

Jelen beadvány mellékletei tartalmazzák előzetes szabályozásra vonatkozó tervezetet, amelyről adott szakszervezet vezetősége eldöntheti, hogy a munkáltatóval közösen, vagy csak a maga számára kívánja-e összefoglalni sztrájk esetén szükséges lépéseket.

Mellékelünk továbbá a sztrájk megszervezésére, belső célú dokumentációjára alkalmas iratmintákat is.

Budapest, 2004. november

**VDSZ**  
MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON  
SZAKMÁKBAN DOLGOZÓK  
SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGE

**1989. évi VII. törvény****a sztrájkról**

kiegészítve a tárgykörben hozott Legfelsőbb Bírósági eseti ügyekben  
hozott döntéseinek lényegi megállapításaival

**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 munkabeszüntetés 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.**

**BH2002. 160.** A sztrájkról szóló törvény rendelkezései nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a veszteségeinek csökkentésére a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítsa, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállalói munkakörébe tartoznak. Ennek keretében nem kizárt az sem, hogy a nem sztrájkoló munkavállalói részére rendkívüli munkavégzést rendeljen el. Ez nem tekinthető a sztrájkban részt vevő munkavállalók elleni kényszerintézkedésnek, a feleket terhelő együttműködési kötelezettség megszegésének [1989. évi VII. tv. 1. § (2) és (3) bek., Mt. 126. § (1) és (2) bek.].

**EBH2001. 575.** A sztrájkot megelőző egyeztetéshez képest a felek az álláspontjukat megváltoztathatják, önmagában emiatt a sztrájk nem jogellenes [1989. évi VII. törvény 1. § és 3. (1) bekezdés].

**EBH2001. 475.** A szakszervezeti tagdíjak levonása iránti sztrájk jogszerű lehet. A sztrájkot megelőző egyeztetés során a felek álláspontjukat változtathatják, követelésüket mérsékelhetik, egyben más igényt is megfogalmazhatnak (1989. évi VII. tv. 1-3. §).

**EBH2000. 361.** A munkáltató eljárása nem jogszabálysértő, ha a veszteségeinek csökkentése érdekében a sztrájkban részt nem vett munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkakörébe tartoznak. Erre tekintettel a nem sztrájkoló munkavállalónak rendkívüli munkavégzés elrendelése sem tilos [1989. évi VII. tv. 1. § (2) és (3) bek.].

**BH2000. 223.** A törvény szerint a munkavállalók jogosultak a sztrájkot kötelezően megelőző egyeztetés kezdeményezésére. A szakszervezet alapszervezete, illetőleg annak választott tisztségviselőjeként az szb-titkár jogosult - az ügykörében eljárva - a munkavállalók képviselőjére [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) bek. b) pont, (3) bek., Mt. 19. (2) bek., 194. § (2) bek.].

**BH1993. 585. I.** Sztrájk jogszerűen tartható, ha a szakszervezet a kollektív szerződés megkötése érdekében egyeztető eljárást kezdeményez, az azonban a munkáltató felróható magatartása miatt eredménytelen marad. [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) és (3) bek.].

**2. §****(1) Sztrájk kezdeményezhető, ha****a) a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás [Mt. 66/A. § (2)-(5) bek.] 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.***EBH2001. 475. A szakszervezeti tagdíjak levonása iránti sztrájk jogszerű lehet. A sztrájkot megelőző egyeztetés során a felek álláspontjukat változtathatják, követelésüket mérsékelhetik, egyben más igényt is megfogalmazhatnak (1989. évi VII. tv. 1-3. §).**BH2000. 223. A törvény szerint a munkavállalók jogosultak a sztrájkot kötelezően megelőző egyeztetés kezdeményezésére. A szakszervezet alapszervezete, illetőleg annak választott tisztségviselőjeként az szb-titkár jogosult - az ügykörében eljárva - a munkavállalók képviseletére [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) bek. b) pont, (3) bek., Mt. 19. (2) bek., 194. § (2) bek.].**EBH1999. 153. A sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésére nemcsak szakszervezet, hanem a munkavállalók is jogosultak. Az egyeztetés megindulásával két órát meg nem haladó sztrájknak van helye (1989. évi VII. tv. 2. §).**BH1993. 585. I. Sztrájk jogszerűen tartható, ha a szakszervezet a kollektív szerződés megkötése érdekében egyeztető eljárást kezdeményez, az azonban a munkáltató felróható magatartása miatt eredménytelen marad. [1989. évi VII. tv. 1. § (1) bek., 2. § (1) és (3) bek.].***3. §****(1) Jogellenes a sztrájk:****a) az 1. § (1) bekezdése és a 2. § (1) bekezdése rendelkezéseinek meg nem tartása esetén,****b) Alkotmányba 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 fegyveres erőknél, a fegyveres testületeknél és a 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.****(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.***EBH2001. 475. A szakszervezeti tagdíjak levonása iránti sztrájk jogszerű lehet. A sztrájkot megelőző egyeztetés során a felek álláspontjukat változtathatják, követelésüket mérsékelhetik, egyben más igényt is megfogalmazhatnak (1989. évi VII. tv. 1-3. §).**EBH2000. 259. A sztrájkjog nem korlátlan, hanem az a törvény rendelkezéseire igazodik. Ehhez képest jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt*

*megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt (1989. évi VII. tv. 3. §).*

**BH1991. 255.** *A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [1989: VII. tv. 3. §, 4. § (2) bek., 5. § (1) bek.].*

**BH1989. 458. II.** *Ha az adott évben megvalósítandó bérfeljesztés mértékének meghatározása és a kollektív szerződés ennek megfelelő módosítása még nem történt meg, a dolgozók egy csoportja által elérni kívánt mértékű bérfeljesztés érdekében tartott sztrájk nem jogellenes [1989. VII. tv. 3. § (1) bek. d) pont, 1967. évi II. törvény 9/C. § (1)-(2) bek., 20/1979. (XII. 1.) MüM r. 4. § (3) bek.].*

#### 4. §

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

(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. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik.

**BH1991. 255.** *A sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét kizárólag az 1989. évi VII. tv. 3. §-a alapján kell elbírálni. Önmagában az, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál gátolja a még elégséges szolgáltatás teljesítését, nem szolgálhat alapul a sztrájk jogellenességének megállapításához [1989: VII. tv. 3. §, 4. § (2) bek., 5. § (1) bek.].*

#### 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 munkaügyi bírósághoz kell benyújtani. Ha a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Munkaügyi Bíróság az illetékes.

(2) A munkaügyi bíróság öt napon belül, nem peres eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után határoz. A végzés ellen fellebbezésnek van helye.

#### 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.

**BH2002. 456.** *A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha azonban a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem jár a részére, minthogy a szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás [1989. évi VII. tv. 6. § (3) bek., Mt. 25. § (1) és (3) bek., 2/1999. MJE].*

**BH2002. 112.** *A sztrájk alatt - amennyiben az jogszerű - a munkavállalót munkavégzési kötelezettség általában nem terheli. A sztrájkról szóló törvény munkaviszonyra vonatkozó szabály, ebből következően a sztrájkban részt vevő munkavállaló ezzel összefüggő munkaidő-kiesése a Munka törvénykönyvében meghatározott munkavégzés alóli mentesülésnek minősül. A sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt - munkaidőkeret alkalmazása esetén - a munkaidő számítása ezen pontjától figyelembe kell venni, de díjazás - eltérő kikötés hiányában - nem jár a munkavállalónak [Mt. 13. § (5) bek., 107. § h) pont, 1989. évi VII. tv. 6. § (1) és (3) bek.].*

7. § (1) E törvény a kihirdetése napján lép hatályba.  
(2)

-----

## **2/1999. Munkaügyi jogegységi határozat**

*A sztrájkban részt vevőknek, ideértve a szakszervezeti választott tisztségviselőt is, a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás nem jár.*

### **INDOKOLÁS**

#### **I.**

Az 1999. januári ún. vasutas-sztrájjal kapcsolatban ismételten felmerült az a kérdés, hogy a sztrájkot szervező szakszervezet tisztségviselőjét a sztrájk idejére megilleti-e az Mt. 25. §-a alapján munkaidő-kedvezmény és díjazás.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság az általa tárgyalta ügyben, melyben a szakszervezeti tisztségviselő a sztrájk idejére eső munkabérét követelte, a 6.M.249/1999/3. számú ítéletével a keresetnek helyt adott. Döntésének indokolása szerint a munkavállalónak 1999 januárjának teljes munkaidejére munkaidő-kedvezményt állapítottak meg, emiatt szünetelt a munkavégzési kötelezettsége, következésképpen erre az időre a munkaidő-kedvezmény folytán munkabér illeti meg, amit a munkáltatónál folytatott sztrájk nem érintett. A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság az 1.Mf.21.861/1999/4. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította. Rámutatott arra, hogy a sztrájkban aktívan részt vett tisztségviselőt a sztrájjal érintett munkanapokra nem illeti meg díjazás, minthogy a kiesett munkaidőre díjazás sztrájk esetében nem jár, ugyanis a felperes ha nem szakszervezeti tisztségében munkálkodott volna, hanem a munkaviszonya szerinti munkakörét látta volna el, az esetben sem részesült volna a perbeli időszakban díjazásban.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság az általa tárgyalta másik ügyben - melyben a munkáltató a sztrájk idejére eső munkabért megfizette, majd azt fizetési felszólítással visszakövetelte, mert álláspontja szerint a tisztségviselő szakszervezete által szervezett sztrájk miatt kiesett munkaidőre a szakszervezeti tisztségviselőnek sem jár díjazás - a 6.M.251/1999/3. számú ítéletével a fizetési felszólítást hatályon kívül helyezte, és ezt az előző határozatában foglaltakkal egyezően indokolta. A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság a 4.Mf.22.020/1999/4. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította.

Hasonló ügyben a teljes munkaidő-kedvezményben részesülő szakszervezeti tisztségviselő részére az 1999. január 4-től 8-ig terjedő sztrájk idejére a kollektív szerződésben megállapított átlagkeresetet a munkáltató nem fizette meg és ezt követelte a felperes a perben. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 26.M.607/1999/3. számú ítéletével a munkáltató alperest a kereseti összeg megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy a vitával érintett időszakban a munkavállaló, a sztrájkot szervező szakszervezet ügyvivőjeként egyeztetéseken vett részt, illetve a sztrájkban részt vevőket jogi tanáccsal látta el. A bíróság megítélése szerint a munkavállalót a megjelölt időszakban munkavégzési kötelezettség nem terhelte, ezért, valamint arra tekintettel, mert nincs olyan jogszabály, amelynek értelmében egyes szakszervezeti tevékenységek (például sztrájk szervezése) idejére a tisztségviselőnek nem jár díjazás, marasztalni kellett az alperest. Az ítélet az alperes fellebbezése folytán nem jogerős, az eljárás a Fővárosi Bíróság előtt 55.Mf.26.845/1999. számon folyamatban van.



További hasonló ügyben a Fővárosi Munkaügyi Bíróság a 9.M.922/1999/4. számú ítéletével a szakszervezeti tisztségviselő díjazás iránti keresetét elutasította, mert a fizetett munkaidő-kedvezményre hivatkozó nem kerülhet kedvezőbb helyzetbe, mintha az eredeti munkakörét látná el. Az ítélet nem jogerős, az eljárás a Fővárosi Bíróság előtt 49.Mf.28.248/1999. szám alatt van folyamatban.

További ilyen ügyben, amelynek tényállása szerint a szakszervezeti tisztségviselő 1999. január 4.-től 8.-ig C. városban a sztrájkbizottság elnöki teendőit látta el, munkát nem végzett. Hivatkozása szerint azért, mert nem osztották be munkára. A Szombathelyi Munkaügyi Bíróság az M.37/1993/3. számú ítéletével a szakszervezeti tisztségviselő munkabér megfizetése iránti keresetét elutasította. A munkaügyi bíróság szerint a tisztségviselő által képviselt szakszervezet szervezésében tartott sztrájk idején a tisztségviselő munkaviszonya szünetelt, ebből következően nem lehetett őt a munkavégzés alól felmenteni, és emiatt annak idejére munkabért sem igényelhet (a munkaidő-kedvezménye felfüggesztődött). A Vas Megyei Bíróság az Vf.20.455/1999/3. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és az alperest marasztalta. Az ítélet indokolása szerint az Mt. 25. §-a alapján a felperesnek annak ellenére jár díjazás, hogy a sztrájkbizottság elnökeként részt vett a sztrájkban.

Az előrebocsátottak szerint abban az elvi kérdésben, hogy a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a szakszervezeti tisztségviselőnek jár-e munkaidő-kedvezmény miatti térítés, ellentétes bírói döntések születtek. Ezért az egységes ítélkezési gyakorlat biztosítása érdekében a Legfelsőbb Bíróság elnöke jogegységi eljárás lefolytatását indítványozta.

## II.

A jogegységi tanács nem nyilvános ülésén a legfőbb ügyész képviselője kifejtette, hogy a sztrájkban részt vevő tisztségviselőt, ugyanúgy, mint a sztrájkban részt vevő más munkavállalót, a sztrájk miatt kieső munkaidőre díjazás nem illeti meg.

## III.

Jogellenes sztrájk esetén az abban részt vevő munkát szerződésszegéssel nem teljesít, következésképpen annak idejére munkabért nem igényelhet.

Jogszerű sztrájk esetére a törvény akként rendelkezik, hogy a sztrájk miatt kiesett munkaidőre a munkavállalót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg [1989. évi VII. törvény 6. § (3) bekezdés].

A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha tehát a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem jár a részére, hiszen szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás. Díjazás iránti igény hiányában az azt egyébként helyettesítő - így különösen a munkaszüneti napi díjazás iránti - követelés is elesik.

Minderre tekintettel a sztrájkban részt vevő munkavállalónak - ideértve a szakszervezeti választott tisztségviselőt is - a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás nem jár.

Budapest, 1999. november 15.

## **A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzata**

(az Országos Munkaügyi Tanács 2000. március 31.-én jóváhagyta)

k i v o n a t o s   k ö z l é s

1. / A szervezet megnevezése: Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) (a továbbiakban: Szolgálat).

2. / A szervezet székhelye: 1051 Budapest, Roosevelttér 7-8.

3. / A szervezet vezetője: Igazgató

4./ A Szolgálat célja:

járuljon hozzá a munkahelyi, az ágazati, illetve az ágazatközi szociális béke megőrzéséhez; működjön közre a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését.

Békéltetés abban az esetben, amennyiben a konfliktusba került felek kollektív szerződésben, illetve megállapodásban munkaügyi jogvita (kollektív jogvita) esetére békéltető személy bevonásában egyeztek meg. A közösen felkért békéltető egyezség létrehozását kísérli meg. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni. (Mt. 199/A. §)

5./ Alapelvek és értékek:

a) A Szolgálat igénybevétele - az Mt. 197. szakaszában szabályozott, konkrét eseteket kivéve - önkéntes, a vitában álló felek szabad akaratán nyugszik. Arra épül, hogy két fél érdekvitájának rendezésében eredményesen, hatékonyan működhet közre egy külső, független, semleges fél.

b) A Szolgálat tevékenységével kiegészíti a munkaügyi viták rendezésének jelenlegi útjait. A bírósághoz fordulás alkotmányos jogát a döntőbíráskodás meghonosítása nem sérti.

c) Az alábbi foglalkoztatási jogviszonyok (a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv., a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv., valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. tv.) esetében a Szolgálat hatásköre minden olyan munkaügyi érdekvitára, illetve kollektív jogvitára kiterjed, amelyek rendezése érdekében a vitában állók békéltetésre, közvetítésre, illetve döntőbíráskodásra felkérték.

d) A Szolgálat küldetése: a békéltetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás, mint új tevékenységek, meghonosításának, elterjesztésének elősegítése. Konkrétan ez elsősorban abban nyilvánul meg, hogy a Szolgálat a munkaügyi viták esetén a felek igényeinek leginkább megfelelő, felkészült, képzett közvetítőt/döntőbírót ajánl fel.

e) A közvetítők/döntőbírók függetlenek és pártatlanok, nem képviselői a feleknek. Eljárásuk során nem utasíthatók, és teljes titoktartásra kötelezettek a teendőik ellátása keretében tudomásukra jutott információk tekintetében, az eljárás megszűnése után is. Minderről megbízólevelük átvétele napján - írásbeli nyilatkozatot kötelesek tenni.

f) A Szolgálat szervezeti, működési formájának kialakításában - mind a megalakuláskor, mind a folyamatos működés során - a rugalmasság és a költséghatékonyság a meghatározó.

g) A Szolgálat működése feletti társadalmi kontroll az Országos Munkaügyi Tanácson keresztül valósul meg, anélkül azonban, hogy a Szolgálat önállóságát az operatív működés során korlátozná.

6./ A Szolgálat tevékenysége:

Közreműködés a kollektív munkaügyi viták (érdekviták és kollektív jogviták) megoldásában, amely lehet békéltetés, közvetítés, valamint döntőbíráskodás. A Szolgálat kollektív jogvitákban csak az Mt. 199/A szakaszában szabályozottak szerint vehet részt. A Szolgálat döntőbírói tevékenységet is csak szűk körben, az Mt. 197. szakaszában leírt esetekben (ezekben az esetekben az Mt. kötelező döntőbírói eljárást ír elő), illetve a felek közös megegyezésével az Mt. 196. §-a szerint láthat el.

Igény alapján szakmai tanácsadás a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésekben, a konfliktusok megelőzése érdekében. A Szolgálat jogi tanácsadással nem foglalkozik. Gondoskodik a listán lévő személyek felkészítéséről, oktatásáról és továbbképzéséről.

#### A közvetítő/döntőbírók listája

A Szolgálat tevékenységét a listán szereplő közvetítők és döntőbírók látják el.

### IV. A békéltetés, közvetítés, illetve döntőbíráskodás megindításának általános szabályai

#### A békéltetés, közvetítés megkezdése

- a) A vitában álló felek kérik a Szolgálattól, hogy ajánljon (közvetítsen) hivatásos közvetítőt/döntőbíró a köztük lévő vita rendezésére.
- b) A Szolgálat igazgatója köteles figyelemmel kísérni a munkaügyi kapcsolatok alakulását és amennyiben tudomására jut - bejelentés vagy egyéb információn keresztül - egy lehetséges konfliktus, illetve már kialakult egy munkaügyi vita, akkor köteles a vitában álló feleknek felajánlania a Szolgálat segítségét a vita rendezésére. A vitában álló felek nem kötelesek igénybe venni a Szolgálat által felkínált vitarendezési ajánlatot. Ha a felajánlást a felek visszautasítják, a Szolgálat regisztrálja ennek indokát.
- c) A Szolgálat vezetőjének a kérelem beérkezését követő 48 órán belül érdemi választ kell adnia a vitában álló feleknek.

#### A közvetítő/döntőbíró személyének kiválasztási főszabályai

A vitában álló munkáltatók és munkavállalók a kihirdetett listáról közösen választanak közvetítőt, illetve döntőbíró.

Ezt követően a konszenzussal kiválasztott személy kiközvetítését írásban kell kérniük a Szolgálat vezetőjétől. Ebben az esetben a Szolgálat vezetője érdemben nem vesz részt a kiválasztási eljárásban, csupán adminisztratív feladatai vannak.

Előfordulhat, hogy a vitában álló felek több személyt neveznek meg; amennyiben a sorrendet is megjelölik, az köti a Szolgálat igazgatóját.

Ha a feleknek nincs konkrét elképzelésük a közvetítő/döntőbíró személyéről, a Szolgálat igazgatója első lépésként a teljes listát, illetve a III./5. pontban leírt tájékoztatót köteles felajánlani számukra. Amennyiben nem tudnak választani, csak akkor ajánlhat - az eljárási rendnek megfelelően (C./ pont) - a Szolgálat közvetítőket/döntőbírókat.

A feleknek van elgondolásuk a közvetítő/döntőbíró személyéről, de azok eltérnek.

Ebben az esetben az eljárás - a C/3. és 7. pontok kivételével - ugyanaz, mint akkor, amikor a feleknek nincs elképzelésük, illetve konkrét személyi javaslatuk, vagyis a Szolgálat igazgatója nem az általa ajánlott, hanem a kapott névsorból, az alábbi módszerekkel, illetve - ha indokoltnak látszik - új személy(ek) felajánlásával segít (közvetít) a közvetítő/döntőbíró személyének kiválasztásában.

Az elkészült legfeljebb ötfős listát kell a vitában álló munkáltatóknak és munkavállalóknak átadni. Amennyiben nem találnak annyi - a feladatot elvállaló - személyt, amennyire a felek javaslatot kértek, akkor két nap elteltével az addig összeállított, ötnél kevesebb főt tartalmazó listát kell a feleknek felajánlani. A javasolt személyekről a Szolgálat igazgatója a felek kérésére további tájékoztatás adhat.

A közvetítő/döntőbíró személyének elfogadásáról "Elfogadási", illetve "Alávetési" nyilatkozatot állítanak ki, amelyet a vitában álló felek aláírnak és a Szolgálat igazgatójának átadnak. A nyilatkozatban, a vitában álló felek kinyilvánítják, hogy a közvetítő személyének kiválasztása a fenti eljárás szerint történt és elfogadják illetékességét a vita rendezésében. Meghatározzák, hogy milyen jogosítványokkal ruházzák fel a közvetítőt és mit várnak el tőle.

A közvetítők/döntőbírók tevékenységüket megbízási szerződés alapján látják el. Közvetítés esetén a szerződést a Szolgálat igazgatójával, kötelező döntőbíráskodás esetén a vitában álló munkáltatóval kötik meg.

A munkavégzéshez szükséges eszközöket (hely, gépiró, hangrögzítés stb.) a vitában álló feleknek kell biztosítaniuk.

A közvetítő/döntőbíró - a munkavégzését megkönnyítő háttér-információk megszerzése érdekében - jogosult igénybe venni a Szolgálat információs bázisát. Az egyeztetés időtartama alatt a közvetítő/döntőbíró a felektől - az általa szükségesnek tartott mértékben - tájékoztatást, illetve adatszolgáltatást kérhet.

A munkaügyi vita rendezésére felkért személy eljárását (az eljárás módszertanát, illetve jogosultságait, intézkedési lehetőségeit) az határozza meg, hogy békéltetésre, közvetítésre vagy döntőbíráskodásra kérték-e fel.

#### A közvetítő/döntőbíró feladatai

##### A/ A közvetítő/döntőbíró célja

A közvetítő/döntőbíró munkájának alapvető célja a vitában álló felek között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése, illetve helyreállítása, a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának javítása. Ennek megfelelően nem célja a felmerülő javaslatok értékelése, az általa jónak vélt megoldás preferálása.

##### B/ A közvetítő/döntőbíró általános feladata

1. Áttanulmányozza az addig készült, a vitával összefüggő írásos dokumentumokat.
2. Megállapodik a felekkel az eljárás lefolytatásának alapvető szabályaiban, meghallgatja a felek elvárásait.
3. Külön - külön megbeszélést folytat a vitában álló felekkel.
4. Ezt követően maga számára összegzi a tényeket, rögzíti a kialakult helyzetet és meghatározza saját teendőit a fenti cél elérése érdekében.
5. A két fél között "ingázva", fenntartja a kapcsolatot, a kommunikációt a vitában állók között.
6. Külön - külön felveti a vitás kérdéseket, segíti a probléma értelmezését, megfogalmazza a partner lehetséges ellenérveit és prioritásait, igyekszik eloszlatni - a rossz tárgyalási, illetve kommunikációs gyakorlat miatt - keletkezett félreértéseket.
7. Amennyiben esélyt lát új megközelítések, illetve javaslatok megfogalmazásával fordulat elérésére, kezdeményezi a közvetlen tárgyalások folytatását.

8. A tárgyalócsoportok vezetőinek (külön - külön) négy szemközti megbeszélésen - a tárgyalásokon szerzett tapasztalatai alapján - felhívja figyelmüket, az eredményes tárgyalást akadályozó tényezőkre (a tárgyalócsoportok összetételére, rossz tárgyalási technikákra, új módszereket ajánlhat a sikeresebb megbeszélések érdekében stb.).

9. Ügyel arra, hogy a felek érezzék: egyenrangú partnereknek tekinti őket. Ezért mindkét félre azonos időt, energiát, figyelmet fordít.

10. A nyilvánosság előtt nem a közvetítőnek/döntőbírónak kell megjelennie, hanem a feleknek. Csak akkor nyilatkozhat a közvetítő/döntőbíró a konkrét ügyről a sajtónak, ha erre mindkét fél felkérte, illetve ezzel megbízták. Még ilyen felkérés esetén sem adhat információt a felek közvetítési eljárás során tanúsított magatartásáról, az ügy érdemi részéről, vagy a rendezésre tett javaslatokról, illetve olyasmiről, amivel kapcsolatban a felek bármelyike titoktartást igényel.

11. A közvetlen tárgyalásokon részt vesz - felkérésre elnököl - és segít a párbeszéd fenntartásában, egészen a megállapodásig. Felkérésre részt vesz a megállapodás megszövegezésében.

#### C/ Sajátos békéltetői/közvetítői feladatok

1./ A közvetítő a B pontban felsoroltakon túl, köteles aktívan részt venni a konfliktus megoldásában. Ennek érdekében - ha szükséges, akkor szakértő(k) bevonásával - konkrét javaslatot dolgoz ki, amelyet megvitatásra felajánl mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak.

2./ A vitában álló felek a közvetítő által kidolgozott javaslatokkal kötelesek érdemben foglalkozni, de nem kötelesek elfogadni. A felek szabadon dönthetnek a javaslat elfogadásáról, illetve elvetéséről.

#### D/ A döntőbíró sajátos feladatai

A döntőbíró az Mt-ben kapott felhatalmazás alapján megállapítja a tényállást és amennyiben illetékessége a vitatott kérdésben egyértelműen megállapítható - az iratok áttanulmányozása, a felek, szakértők, illetve a vitában állók kezdeményezésére tanúk meghallgatása után - végleges döntést hoz. Ugyanakkor a döntőbíró határozata az Mt. felhatalmazása alapján - kollektív szerződéses megállapodásnak minősül, s a kollektív szerződéssel kapcsolatban helye van munkaügyi jogvitának is.

#### A döntőbírói eljárás garanciális szabályai:

- a) a döntőbírói tárgyalás - ha a felek másként nem rendelkeznek - nyilvános,
- b) a döntőbíró a tárgyaláson hozott határozatát nyilvánosan hirdeti ki, még abban az esetben is, ha a felek előzetesen zárt tárgyalást kértek,
- c) a döntőbírói eljárás során a felek érdekeik érvényesítése érdekében képviselőt bízhatnak meg.

## MEGÁLLAPODÁS MUNKABESZÜNTETÉSEK SZERVEZÉSÉRŐL

A jelen Megállapodás létrejött

.....mint munkáltató, és  
..... mint a munkáltatónál  
képviseléssel/representativitással  
rendelkező ..... szakszervezet között.

### **vagy**

*(más betűtípussal szedve azok a szabályok, amelyek csak szakszervezeti célra készültek, és semmiféleképpen nem képezi a munkáltatóval való megállapodás tárgyát.)*

Jelen szabályzatot saját céljaira elfogadta a .....  
munkahelyi szakszervezet illetékes testülete.

A jelen Megállapodás tárgya: az aláíró szakszervezet (ek) által kezdeményezett munkabeszüntetés (sztrájk) lebonyolításának követendő szabályai.

### ***A munkabeszüntetés szervezése***

1. A Felek megállapodnak abban, hogy munkabeszüntetés kezdeményezői ellen a munkáltató e tevékenységük miatt sem rendes (Mt. 89. §), sem rendkívüli (Mt. 96. §) munkaviszony megszüntetést nem kezdeményez. Nem kezdeményez munkaviszony megszüntetést, ha a kezdeményező munkavállaló, illetve szakszervezeti tisztségviselő e szervező tevékenységét - munkájának elvégzése mellett - műszakidőben a munkáltató munkahelyein szervezi.
2. A munkabeszüntetés szervezőjét e tevékenysége miatt munkaviszonyával kapcsolatban semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem érheti.
3. Nem követelheti a munkáltató, hogy a munkabeszüntetés szervezője a tervezett sztrájk dokumentumait, esetleges írásos felkérését, valamint a munkabeszüntetésben részvételi szándékukat jelző munkavállalók személyi adatait (nevüket, munkavégzési beosztásukat stb.) közölje. Ez irányú nyomásgyakorlást sem fejthet ki.

A munkabeszüntetés kezdeményezése nem minősül jogszerű vagy jogellenes sztrájktevékenységnek. A szervezésben részt vevő munkavállaló saját műszakidejüktől eltérő műszakban is kifejtethik tevékenységüket. Ebben őket megakadályozni nem lehet.

Munkabeszüntetés szervezése sztrájkfelhívást követően kezdődhet meg jogszerűen. Sztrájkfelhívás kibocsátása előtt a szervező jogosult szimpátia-felmérést végezni.

4. A szimpátia- és a részvételi felmérések során a szervezők a munkáltató belső távbeszélő, hirdetményi, valamint - ha kiépült és üzemel - elektronikus rendszereit igénybe vehetik. Az igénybevételért ellenszolgáltatást a munkáltató nem kérhet.

### **A sztrájkbizottság és a sztrájkórség jogállása**

A munkabeszüntetésről - az eredménytelen tárgyalások alatt vagy után - a szakszervezet által szervezett sztrájk esetében a munkavállalói érdekképviselő dönt. E döntéssel egyidejűleg megnevezi azokat a személyeket, akik a sztrájkbizottság tagjai. Sztrájkbizottság tagja szakszervezeti tisztségviselő, szakszervezeti tag, illetve bármely más, a céggel munkaviszonyban álló személy lehet. A sztrájkbizottságban külső is részt vehet azzal, hogy a sztrájk megszervezése, lebonyolítása alatt az Mt. alapján a munkáltató munkahelyeire korlátozásoktól mentesen beléphet.

A sztrájkbizottság működési feltételeit - ha a szakszervezetnek nem volna elkülönült infrastruktúrája - a munkáltató köteles biztosítani. (Megfelelő és zárható helyiség, távbeszélő, elektronikus rendszer stb.). A sztrájkbizottság tagjait a munkabeszüntetés szervezése és lebonyolítása alatt megkülönböztethető és jól felismerhető jelzéssel kell öltözékeiken ellátni.

5. A sztrájkbizottság tagjait a bizottság megalakulásától a munkabeszüntetés végéig, illetve ha bírósági eljárásra kerül sor, akkor a jogerős döntésig *munkajogi védelem* illeti meg az Mt. 28. § szerint akkor is, ha a tagok nem volnának *szakszervezeti tisztségviselők*. "Felsőbb szakszervezeti szerv" alatt a sztrájkbizottságot megbízó testületet kell érteni.

A sztrájkbizottság tagjainak névsorát, elérhetőségük formáját a bizottságot létrehozó testület vezetője 24 órán belül átadja a munkáltató vezetőjének. Ha a bizottság összetételében változás következne be a megalakulás és a munkabeszüntetés befejezése közötti tartamban, a bizottságot létrehozó szerv vezetője szintén 24 órán belül köteles a munkáltatót értesíteni.

A sztrájkbizottság, vagy a sztrájkbizottságot létrehozó szakszervezeti testület kijelöli (megválasztja) a bizottság vezetőjét, helyetteseit, a szóvivőt.

6. A sztrájkbizottság és a munkáltató a megtartásra kerülő munkabeszüntetés személyi és dologi feltételeiben a munkabeszüntetést megelőzően írásban állapodnak meg. Megállapodásukat a munkáltatónál szokásos módon ki kell hirdetni a munkavállalók és résztvevők számára.

A sztrájkbizottság munkacsoportokat (szervező aktívákat) alakíthat és kijelöli a sztrájkórség tagjait. E megbízatást a sztrájkban részt vevő munkavállalók önként láthatják el a munkabeszüntetés teljes vagy meghatározott tartamára.

A sztrájkbizottság egyes munkahelyeken a munkabeszüntetés szervezése és lebonyolítása érdekében munkacsoportokat, szervezőbázisokat hoz (hat) létre. Ezek megalakításáról a munkáltató vezetőjét és az érintett munkahely vezetőjét egyaránt írásban kell értesíteni. E személyek megkülönböztető jelzéséről is gondoskodni kell.

A sztrájkbizottság a munkáltató vezetőjével, illetve a részéről írásban felhatalmazott, döntési jogkörrel rendelkező vezetővel egyeztet és állapodik meg a munkabeszüntetés módjáról, feltételeiről.

A helyi szervező (csoport) a munkahelyi vezetővel egyeztet munkabeszüntetéséről s tájékoztatja a sztrájkban részt vevő és munkatársakat. A helyi szervező (csoport) folyamatosan tartja a kapcsolatot a sztrájkbizottsággal.

A sztrájkbizottság a munkabeszüntetés szabatosan meghatározott időtartamára sztrájkőröket (sztrájkfelügyelőket, sztrájkbiztosokat) – önkéntes jelentkezés alapján – jelöl ki. A sztrájkőr meghatározott munkabeszüntetési helyen együttműködik a munkáltató biztonsági személyzetével,

- felügyeli a munkaterületet a munkabeszüntetés alatt,
- tartja a kapcsolatot a sztrájkbizottsággal vagy a kijelölt összekötő szervezővel,
- megakadályozza a munkahelyen a munkavégzést, ha azt külső munkavállalókkal akarná "letörni" jogellenesen a munkáltató (pl. kölcsönzés),
- jelzi a vagyonban, személyben bekövetkezett károsodást, balesetet, valamint ezek megelőzésére megfelelően intézkedik (pl. áramtalanítás),
- megadja a megfelelő információkat a munkabeszüntetés kezdetére és annak befejezésére.

A sztrájkőrök tagjai a munkabeszüntetést megelőzően legalább egy órával, annak befejezését követően a munkavégzés beindításáig, legfeljebb 30 percig tartózkodnak a számukra kijelölt munkaterületen.

A sztrájkőr az őrseget 6 egybefüggő óránál tovább csak akkor láthatja el, ha legalább ketten tartózkodnak a kijelölt helyen és tartamban sztrájkőrösen. Naptári naponként a sztrájkőrseget úgy kell megszervezni - ez a sztrájkbizottság feladata -, hogy a sztrájkőrök személyenként a napi 12 órát ne haladja meg. (Személy- és vagyonvédelmi okokból kell így szervezni.)

Ha a munkabeszüntetés helyszínén nincs sztrájkőrökre vállalkozó személy, a rend, a munkabeszüntetés körülményeinek biztosítása a szervezők, illetve a *sztrájkbizottság kötelessége*.

## A tárgyaló delegáció tevékenysége

7. A tárgyaló delegációkat a Felek állítják össze. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy tárgyalási és döntési kompetenciával rendelkező személyek járjanak el a munkabeszüntetést kiváltó viták rendezésében.

Munkáltatót terheli a tárgyalások technikai, dologi feltételeinek biztosítása.

8. Szakszervezeti tárgyaló delegáció tagjait a munkabeszüntetést szervező szakszervezet (ek) állítják össze.
9. Mindkét fél írásban ad felhatalmazást a tárgyalások vitelére és meghatározza az esetleges jognyilatkozatokat aláíró személy (személyek) körét.
  - A tárgyaló delegációk *konszenzussal* határoznak. (Ezért nincs jelentősége az egyes delegációk létszámának.)



- Működési rendjüket a delegációk esetenként jegyzőkönyvben rögzítve határozzák meg. A tárgyaló delegáció üléseiről jegyzőkönyv, emlékeztető, kép- és hangfelvétel készül. A tárgyaló delegáció ülései *nem* nyilvánosak. A delegáció-üléseket megállapodás szerinti személy vezeti.
  - A tárgyaló delegációk vezetését az Mt. -ben írott és felkért döntőbíró és/vagy közvetítő is vezetheti.
10. A tárgyalási eljárás alapelemei a következők:
- Munkabeszüntetés meghirdetését közlétező nyilatkozatot *nyilvánosan kell* ismertetnie a szakszervezetnek. Ennek hiányában a szervezésre kerülő sztrájk jogellenes lesz. A nyilvánossá tett munkabeszüntetést követő napon a szakszervezet írásban tájékoztatja a munkáltatót a sztrájkbizottság megalakulásáról, annak személyi összetételéről, egyben a munkabeszüntetést kiváltó ok miatt *tárgyalást kezdeményez*. A kezdeményezést a munkáltató nem utasíthatja vissza. Köteles a szakszervezet a munkáltatónak írott tájékoztatóban öt napon belül tárgyalási időpontot megjelölni. A munkáltató e tartamon belül köteles nyilatkozni és a tárgyalás helyszínét, időpontját a szakszervezet javaslata alapján kijelölni.
  - A tárgyalást a munkáltató vezetője nyitja meg, majd a szakszervezet ismerteti álláspontját. Jogosultak a Felek
    - megállapodni (írásban)
    - szünetet kémi,
    - a tárgyalást felfüggeszteni (2 napnál nem hosszabb időre),
    - figyelmeztető munkabeszüntetésre a tárgyalást felfüggeszteni,
    - egyéb ok miatt a tárgyalást felfüggeszteni,
    - megszakítani.
- A fenti jognyilatkozatokat mindig írásba foglalják a tárgyaló delegációk.
- Ha a tárgyalást bármelyik fél megszakítja, a szakszervezet jogosulttá válik a teljes körű, határozatlan vagy határozott tartamú munkabeszüntetés *tényleges megkezdésére*.
  - A tárgyaló delegációk a KSZ-tárgyalásokra megfelelő módon vehetnek igénybe dokumentumokat, bizonyítási eszközöket, szakértőket.
11. A Felek megállapodnak abban, hogy a tárgyaló delegációk szakszervezeti tisztségviselőinek munkaidő-kedvezményébe a tárgyalási tartamok nem számítanak be, részükre, valamint a többi, nem szakszervezeti tag munkavállaló részére a munkavégzés alóli mentességet a munkáltató biztosítja. A munkáltatóval munkaviszonyban álló delegációs tagok a tárgyalási időtartamra mentesülnek a munkavégzés alól és részükre a *távolléti díjnak* megfelelő munkabér jár.

- Megállapodnak a Felek abban is, hogy a tárgyaló delegáció munkavállaló tagjainak, a tárgyalásokon kívüli, munkaidőben végzett tevékenységére távolléti díj jár, feltéve, hogy a felhasznált idő a dolgozóra irányadó munkarend szerinti tartamra esik. Az érintett munkavállalók munkahelyi jelenlétüket kötelesek igazolni a jelenléti nyilvántartásban.
12. A sztrájkbizottság szakszervezeti tisztségviselői bizottsági munkájuk tartamára mentesülnek a munkavégzés alól. E tartamra *nem jár díjazás*. Ugyancsak nem jár munkabér a sztrájkbizottság által megbízott szervezők, valamint részben a sztrájkörök részére.

### ***Megállapodások***

13. A munkabeszünetést kiváltó okok rendezése körében a munkáltató és a tárgyaló delegációt létrehozó szakszervezetek állapodnak meg. E megállapodások az Mt. 13. § (3) bek. szerint minősülő *munkaiügyi szabályok* s a munkavállalók javára eltérhetnek (ha van) a kollektív szerződéstől. A KSZ-tárgykört érintő megállapodások egyben KSZ- módosítások is. Megállapodnak a Felek abban, hogy a munkabeszünetés idején kötött KSZ-módosításokat, amennyiben más határidőt nem kötnek ki a Felek, az aláírást követő naptól kell alkalmazni és 6 hónapon belül egyik fél részéről sem mondható fel.

- Köteles a munkáltató és a sztrájkbizottság a munkabeszünetés lebonyolítására megállapodást (megállapodásokat) kötni a vagyonsvédelem, technológiai biztosítás és az elégséges szolgáltatás, valamint a munkabeszünetés alatti munkarend tárgyában, illetve megállapodások megkötésére törekedni.
- Ha a 25.1. alpontban írott tárgykörökben nem sikerül megállapodást kötni, ez a tény nem akadályozza a munkabeszünetés megtartását, de a sztrájkban részt vevők kötelesek a vagyonsvédelem és a technológiai biztonság megszervezésére a biztonsági szervezetekkel. Elégséges szolgáltatásban történő megállapodás hiánya a munkabeszünetést nem teszi jogellenessé.
- A munkáltató a munkabeszünetés szervezése, illetve megtartása alatt a tevékenységet átmenetileg sem szervezheti meg úgy, hogy azt külső vállalkozók, kölcsönzött, átirányított munkavállalók lássák el. Ez a magatartás jogellenes. Jogosult viszont a munkáltató a munkabeszünetés tartama alatt a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat "átirányítani". Munkáltató más munkáltatónál szervezett sztrájk letörése érdekében a cég munkavállalóit nem rendelheti ki. (Mt. 106. §)
- Meg kell állapodnia a Feleknek abban, hogy a munkabeszünetés alatt a vagyonsvédelemre felügyelő szervezeti egység és a sztrájkörtség hogyan működik együtt. A veszélyes üzem technológiai és munkarendjét - kivéve a munkavégzést - meg kell tartani. A munkabeszünetésben részt vevő munkavállalók a munkabeszünetés napján jelenlétüket a megállapodott formában rögzíteni kötelesek.

- Megállapodnak a Felek abban, hogy a *szakszervezet* a munkabeszüntetést követő első munkanapon átadja a munkáltatónak a műszakidő megjelölésével a munkabeszüntetésben részt vevő személyek listáját. A *szimpatizáló* munkavállalók nevét az érdekképviselő csak azok előzetes írásos hozzájárulásával adhatja át a munkáltatónak.
- Rögzítik a Felek, hogy a *kötelező szolgáltatást* ellátó, de a sztrájkkal szimpatizáló munkavállalókat sem joghátrány, sem munkabércsökkenés nem érheti a munkabeszüntetéshez fűződő *szimpatizáns* véleményükért.
- Azt is rögzítik a Felek, hogy a *sztrájkórségben részt vevő* munkavállalókat a munkáltató munkabeszüntetésben részt vevő személyeknek tekinti, de munkabéruk egyharmadát részükre a sztrájkidőszakban munkabérrel együtt megfizeti.
- *Jogellenesnek* minősített sztrájk esetén a munkáltató a sztrájkban részt vevők részére - kivéve a 25. 5. és 25.6. alpontokban írott eseteket - munkabért *nem fizet*.

### Megállapodás elégséges szolgáltatásban

- A munkáltató a sztrájkfelhívást követő napon írásban közli a sztrájkbizottsággal, hogy az üzem mely területén szükséges *elégséges szolgáltatást biztosítani*. Közölnie kell azt is, hogy mely műveleti, munkavégzési területen nem lehet munkabeszüntetést alkalmazni az *élet, a testi épség* vagy a *környezet közvetlen veszélyeztetése miatt*. Köteles a munkáltató közölni a megjelölt folyamatok ellátásához szükséges személyek számát, szakmai összetételét és műszakrendjét. Ugyancsak meg kell jelölnie, hogy *öt napon belül hol, mikor javasolja* a sztrájkbizottságnak az egyeztető tárgyalást.

A sztrájkbizottság a munkáltatói javaslatra írásban a megjelölt tárgyalási napon köteles válaszolni és az egyeztetést megkezdeni.

Ha a Felek a munkabeszüntetés megkezdését megelőző 4. napig az elégséges szolgáltatások kérdésében nem tudnak megállapodást kötni, akkor a *Munkaiügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot* veszik igénybe. Ennek költségei a munkáltatót terhelik.

- Az elégséges szolgáltatás műszaki paramétereit a munkáltató köteles kidolgozni. A szükséges műszaki ellátási követelményeknél terheesebb - ezzel a munkabeszüntetést *megakadályozni* akaró - feltételeket a munkáltató *nem követelheti*. A munkabeszüntetésben történő részvételtől a munkavállalók nem tarthatók vissza.

Ha az MKDSZ közvetítésével sem sikerül az elégséges szolgáltatásban megállapodni, a sztrájkszervezők a sztrájkot a *szakmai főhatóságoktól beszerzett vélemények figyelembevételével megszervezhetik*. A munkáltató saját magatartása miatt kialakult helyzetből fakadó károkat nem követelheti a munkabeszüntetés szervezőitől, illetve az abban résztvevőktől.

- Rögzítik a Felek, hogy a cégnél *van/nincs* olyan tevékenység, amely a törvény 4. § (2) bek. írott *lakossági szolgáltatások körét érinti*. Ha nincs ilyen tevékenység, akkor elégséges szolgáltatásról nem kell tárgyalást folytatni és abban nem is kell megállapodni. Amennyiben van az említett szakaszban írottak körébe tartozó tevékenység, akkor azt fel kell sorolni és azok vonatkozásában *létszámszerűen* is meg kell kísérelni a megállapodást.
- Kötelezettséget vállal a munkáltató arra, hogy az elégséges szolgáltatás biztosítására - ha elegendő munkavállaló nem volna - *alkalmi munkavállalókat, vagy napokra szerződtetett, de a sztrájknál tovább nem tartó személyzetet* alkalmazhat úgy, hogy azok szerződésai csak a sztrájkbizottság előzetes hozzájárulásával *érvényesek*.
- A megállapodás csak a Felek közös megegyezésével módosítható.

### ***Munkalassítás szervezése***

14. A szakszervezet a rendes munkabeszüntetés helyett alkalmazhat meghirdetett módon munkalassítást is. Ebben az esetben a munkavállalók a munkakörükre előírt technológiai szabályokat, a munkavédelmi követelményeket eltérés nélkül betartják. Munkalassítás kiterjed a munkáltató által elrendelt rendkívüli (túlmunka) végzésekre, az ügyeletre és a készenlétre, valamint az átirányított dolgozó átirányítás alatt végzett munkatevékenységére. Ez utóbbi független attól, hogy az a munkahely, ahol a dolgozó az átirányított munkakört ellátja, részt vesz-e a munkabeszüntetésben vagy sem.

### ***Figyelmeztető munkabeszüntetés***

15. A munkáltatónál kezdeményezett kollektív szerződés tárgyalások tartama alatt - ideértve a kollektív bértárgyalásokat is - műszakonként egy alkalommal, két óra tartamú figyelmeztető sztrájk tartható
  - A figyelmeztető munkabeszüntetésre a teljes jogú sztrájk eljárás szabályai vonatkoznak. E tartamra a munkavállalót munkabér nem illeti meg, kivéve a sztrájkórség tagjai.
  - Figyelmeztető sztrájkot a KSZ-tárgyalások egy napnál nem hosszabb tartamú (24 órai) felfüggesztése esetén lehet gyakorolni. Elégséges szolgáltatás esetén annak biztosításáról is gondoskodni kell.

### **Szolidaritási sztrájk**

Jogosult a szakszervezet más munkáltató(k)nál folyó munkabeszüntetések támogatása céljából szolidaritási sztrájkot kezdeményezni. [1989: VII. tv. 1. § (4) bek.] E sztrájk tartama a szakszervezet által létrehozott sztrájkbizottság által megállapított tartam. Szolidaritási sztrájk mindig határozott időre hirdethető meg. Valamennyi műszakban érvényesíthető és naponként mindaddig ismételhető, amíg az érdekvérvényesítési cél azt indokolja.

A szolidaritási sztrájk meghirdetése esetén nincs szükség a törvényben előírt egyeztetésre. Ha az a munkabeszüntetés, amelynek támogatására a szolidaritási sztrájkot kezdeményezték befejeződött, annak utolsó időpontját követően tartott szolidaritási munkabeszüntetés jogellenes.

A szolidaritási sztrájk *nem alakulhat át* a szervezők döntése alapján rendes munkabeszüntetéssé.

Egyebekben a rendes sztrájkra vonatkozó előírásokat kell - ideértve a sztrájkőrséget is - alkalmazni.

### **A rendes vagy teljes jogú sztrájk**

A teljes jogú sztrájkot a szakszervezet kezdeményezi. A sztrájkbizottság létrehozása még nem *sztrájkállapot*, ezért a jogellenesség kérdése miatt jogvitát sem lehet kezdeményezni.

A rendes sztrájk *kezdő időpontjait, tartamát, továbbá befejezésének időpontját hirdetményben kell a helyben szokásos módon kihirdetni*. A hirdetmény egy példányát a munkáltató vezetőjének az érkeztetési rendszeren keresztül meg kell küldeni. SMS-en keresztül sztrájk nem hirdethető, de a szervezésben ez a módszer alkalmazható. A sztrájk alatt a sztrájkbizottságnak döntőképes létszámmal a sztrájk helyszínén vagy elérhető helyen kell lennie.

- *A hirdetmény a benne megjelölt ideig kifüggesztve van a cég munkavállalók számára nyitva álló munkaterületén, valamint a székhely, telephely közterületre néző bejáratain is. Azokat a munkáltató nem távolíthatja el.*

A munkabeszüntetésben részt venni akaró dolgozók névsorát a munkahelyi szervezők vezetik. A sztrájk tartama alatti időt aláírással és a tartam megjelölésével bizonylatolni kell a szakszervezeti szervezőknél. A cégterületre lépést a munkáltató által vezetett nyilvántartásban kell rögzíteni.

A munkavállalók - a szakszervezet által szervezett - munkabeszüntetés tartama alatt a munkáltató által kijelölt helyiségekben tartózkodhatnak. Egyébként mozgásuk a munkáltató területén a munkabiztonsági előírásoknak meg kell, hogy feleljen. A szabályokat megszegő munkavállalókat a sztrájkőrség felszólítja a munkáltatói területről történő távozásra. Ha szükséges, a munkáltató üzemrendészeti eszközeit segítségül kérheti és azt a munkáltató köteles biztosítani. Az eltávolított munkavállaló sztrájkideje *igazolatlan tartam*. A munkáltató üzemrendészeti szervei, ideértve a külső őrző-védő társaságok tagjait is, a munkabeszüntetés tagjait nem távolíthatják el, munkahelyükre történő belépésüket nem akadályozhatják meg, mozgásukat nem korlátozhatják.

A munkabeszüntetésben részt vevők a sztrájkidő alatt *demonstrációt* is szervezhetnek a cég központja, illetve telephelyeinek bejárata előtt.

- A sztrájszervezők - a sztrájbizottság - csak a meghirdetett munkabeszüntetési idő tartamán belüli, a sztrájjal érintett munkarend fenntartásáért felelnek az üzemrendészeti szervekkel együtt. Ha a munkatérben vannak olyan munkavállalók, akik nem vesznek részt a munkabeszüntetésben, *személyes biztonságukért, a körülményekhez képest történő munkavégzésük biztosításáért* a munkáltató és a sztrájszervezők közösen felelnek. A sztrájkban részt nem vevő, de a munkabeszüntetés miatt munkát végezni nem tudó munkavállalók részére az állásidőre járó díjazást köteles biztosítani a munkáltató. Amennyiben a sztrájkot *előbb fejezi* be a szervező, erről a dolgozókat a helyben szokásos módon köteles értesíteni. Az értesítés elmaradásából fakadó keresetkiesést a munkáltató *nem* téríti meg.
- Köteles a munkáltató azokat a *higiéniai, egészségügyi* ellátórendszereket üzemeltetni, amelyek a munkavégzés alatt is üzemelnének. A munkabeszüntetés alatt biztosított étkeztetés szünetel. Ettől eltérően is meg lehet állapodni.

### Tárgyalások dokumentumai

A munkabeszüntetés tartama alatt a munkáltató és a szakszervezet folyamatosan tárgyal. E tárgyalásokba a sztrájkot *nem szervező* érdekképviselő, illetve munkavállalók képviselőit is *be kell vonni*. Üzemi tanács, valamint a KÜT e tárgyalásokon nem vehet részt. Ha a munkabeszüntetés *munkavédelmi képviselő* *hatáskörét* is érinti, a tárgyalásokra a képviselőt is *meg kell hívni*.

- A munkáltató és a sztrájbizottság megállapodnak üléseik gyakoriságáról/folyamatosságáról, a *tárgyalások rendjéről* és a *tárgyalásokról történő tájékoztatás formájáról*. Eltérő megállapodás hiányában a tárgyalások *nyilvánosak*, a megállapodásokról a munkavállalókat, valamint a sajtót közösen tájékoztatják. Egyoldalú jognyilatkozatokról - eltérő megállapodás hiányában - bármelyik fél jogosult a munkavállalók és/vagy a nyilvánossághoz fordulni.
- A munkabeszüntetésekről készült dokumentumokból egy példányt a munkáltató *irattári rendje szerint* köteles biztonságba helyezni. A dokumentumokat papíros formában is tárolni kell.
- Ha a sztrájkmegállapodás (sztrájkmegállapodások) *módosítják a hatályos kollektív szerződést*, a KSZ-t aláíró szakszervezettel a módosítást egyeztetni kell.

### A munkabeszüntetés befejezése és a munka felvétele

A sztrájbizottság által kihirdetett sztrájk vagy a *hirdetményben*, vagy a meghatározott rövidebb időről szóló értesítés időpontjával ér véget. A munkáltató tervet készít a sztrájk befejezése utáni munkavégzési, üzemi folyamatok *újraindításáról*, azt a sztrájbizottsággal egyeztetni és még a munkabeszüntetés előtt a dolgozók tudomására hozza.

- A munkabeszüntetés befejezését követően *azonnal helyreáll a munkavégzési rend*. Ezen időpontot követően a munkavállalók a reájuk irányadó munkarend szerint végzik feladataikat. Ezen időponttól kezdődően - függetlenül az újraindítás ütemezésétől vagy elhúzódásától - a dolgozóknak *munkabér jár*, és valamennyi egyéb járandóságot is meg kell részükre fizetni.
- A sztrájkörök a korábban jelzett tartamig segítik a munkavégzést, de részükre a sztrájk befejezésétől saját munkakörük újbóli gyakorlásáig már a rendes munkabér jár.
- Sztrájkban részt vevő munkavállaló által okozott – neki tulajdonított károkozás esetén – a sztrájkbizottságot, ennek hiányában a szervező szakszervezetet és a helyi szervezőket a meghallgatási eljárásban köteles a munkáltató meghallgatni.
- A sztrájkbizottság a munkabeszüntetést követően a *feloszlatásáig együtt marad*. E tartam alatt a sztrájkkal kapcsolatban eljárhat. A sztrájkmegállapodást követő 30 napon túl a sztrájkbizottság nem működik. Újabb munkabeszüntetés esetén, ha a 30 nap eltelt, új sztrájkbizottságot kell létrehozni. A sztrájkbizottság *megszüntetését* vagy *megszűnését* követően az Mt. szerinti tárgyalórendszerek - munkáltató-szakszervezet válnak a konfliktusok rendezésének alanyaivá.
- A munkabeszüntetés befejezésekor a munkáltató köteles biztosítani a munkakezdéshez szükséges feltételeket, a munkavállaló pedig az Mt. szerinti munkavégzésre alkalmas állapotban köteles munka felvétele céljából megjelenni, illetve jelentkezni.

## Jogorvoslatok

- A Felek megállapodnak abban, hogy a munkabeszüntetéssel munkaügyi vitarendezés lehetőségeit is törekednek érvényesíteni. Sztrájk kezdeményezése és *jogszerű* sztrájkban való részvétel miatt sem az Mt.-ben, sem a KSZ-ben meghatározott joghátrányok nem alkalmazhatók. E tartamok nem minősülnek munkaviszonyból eredő kötelezettségek megszegésének. [1989: VII. tv. 6. § (1) bek.]
- A munkabeszüntetés jogszerűségének megállapítását a szervező szakszervezet (ek) kérheti (k). Ha több szakszervezet szervezi a munkabeszüntetést, bármelyikük kérheti az illetékes munkaügyi bíróságtól, illetve több telephely esetén a Fővárosi Bíróságtól a jogszerűség megállapítását. A bírósági beadvány illetékmentes.
  - A munkáltató kérheti a területileg illetékes munkaügyi bíróságot a munkabeszüntetés jogellenességének megállapítására. A beadvány illetékmentes.
  - A kérelmeket a Felek a munkabeszüntetés meghirdetése *előtt* is kérhetik. A *jogerős döntés* figyelembevételével tevékenykedhetnek a sztrájk szervezői.

Ha a szakszervezet a számára kedvezőtlen döntés ellenére is kitart a sztrájk szervezése mellett, ezt a munkáltató *nem akadályozhatja meg*. Biztosítania kell az üzem működési feltételeit. Ebben az esetben eljárása során *nem köti őt a jelen megállapodás*, illetve a sztrájk törvényben írott *együttműködési kötelezettség*. Az a tény, hogy a bíróság a tervezett munkabeszüntetést jogerősen *jogellenesnek nyilvánította*, a szervezők fenntarthatják a sztrájkbizottságot, ez ugyanis *nem jogellenes*.

### **Egyéb kérdések**

A munkabeszüntetés szervezők írásban kérik fel a sztrájkbizottság tagjait, akiknek nyilatkozniuk kell arról, hogy ezt a megbízatást vállalják-e. Üzemi tanács tagja csak akkor lehet a sztrájkbizottság tagja, ha az üzemi tanács igazolja a szervező szakszervezet irányába, hogy tagját a munkabeszüntetés szervezésében való részvétel idejére mentesítette üzemi tanács tagságával járó kötelezettségek alól, illetve tudomásul vette a sztrájkban való részvételét. A sztrájkbizottság tagjai írásban nyilatkoznak a megbízatás elfogadásáról. Ugyancsak írásban nyilatkoznak a sztrájk helyi szervezői és a sztrájkörtség tagjai.

- Munkabeszüntetés szervezhető *végelszámolási és felszámolási eljárás* alatt is.

### **Záradék**

A Felek a fenti megállapodást határozatlan tartamra kötötték. Rendelkezéseire a KSZ-ekre vonatkozó Mt. szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a felmondás joga bármelyik felet csak *egy év* eltelte után 3 hónapos határidővel illeti meg.

Dátum



**1. sz. minta****TESTÜLETI HATÁROZAT**

A .....Szakszervezet 200..... -án tartott .....ülésén (a jelenlévők névjegyzéke mellékelve) .....igen és .....nem, illetve .....tartózkodás mellett elfogadta, hogy a .....nál megalakítja a *Sztrájkbizottságot*. A Sztrájkbizottságot .....közös szervezésben hozzák létre.

1. A Sztrájkbizottság 200 .....napjával jön létre.
2. Tagjai:
 

Név.....azonosító	adat.....
elérhetőség.....	
Név.....azonosító	adat.....
elérhetőség.....	
Név.....azonosító	adat.....
elérhetőség.....	
3. Tagjai írásban nyilatkoztak a szervezőknek, hogy a megbízatást elvállalják.
4. A Szakszervezet vezetősége felkéri .....elnököt/titkárt, hogy a Munkáltatóval folytatott eljárásokról tájékoztassa a Sztrájkbizottság tagjait, és kérje fel a testületet a munkabeszüntetés megszervezésére.
5. A munkabeszüntetéssel elérni kívánt cél:
 

.....

.....
6. A határozat végrehajtása során a testület dönt a Sztrájkbizottság megszüntetéséről, munkabeszüntetés tartamáról.
7. Felelős: .....  
 .....

**2. sz. minta**

Ikt. sz.:

Címzett: Munkáltató

**Tisztelt .....**!

Hivatkozással a Munkáltató és a Szakszervezet között 200 .....-től folytatott tárgyalásokra, az alábbi kérdésekben nem sikerült álláspontjainkat összehangolni, a Munkáltató elzárkózó magatartása miatt. Tekintettel arra, hogy a tárgyalásainkon érzékeltettük, hogy a ..... ügye lényeges munkavállalói jogokat érint, s mivel a KSZ-ben nem sikerült ..... hónapja tartó egyeztetésünk során javaslatainkat érdemben megvitatni, testületünk 200 ..... -i ülésén úgy határozott, hogy 200 ..... nappal megalakítja a

*Sztrájkbizottságot.*

E testület tagjai:

.....  
 .....  
 .....

A Sztrájkbizottság a szakszervezettől kapott felhatalmazás alapján jogosult a munkabeszüntetést az 1989: VII. tv. alapján szervezni. A Sztrájkbizottságra, tagjaira a Felek között 200 ..... -án kötött általános érvényű megállapodást kell alkalmazni.

Tájékoztatjuk továbbá, hogy a sztrájkbizottság tagjai az Mt. 28. § szerinti választott tisztségviselőknek minősülnek.

Remélve, hogy a munkabéke érdekében a vitatott kérdések meg tudunk állapodni.

Dátum

**3. sz. minta**

Címzett: Munkáltató

Tisztelt (Munkáltató vezetője)!

Szakszervezetünk 200 ..... -án megalakította a Sztrájkbizottságot, melynek feladata tényleges munkabeszüntetés megszervezése és lebonyolítása. E tényt közöltük .... sz. alatt iktatott levelünkben a Munkáltatóval. Mellékeljük a Sztrájkbizottság névsorát. E személyek a munkabeszüntetések készenlétének, illetve befejezésének időpontjáig - ha nem volnának tisztviselők – az Mt. 28. §-ában írott védelemnek megfelelő védelem alatt állnak. A védelem tartamáról a Felek között létrejött 200 .....-i Megállapodás tartalmazza a megfelelő szabályokat.

Kérjük, a Sztrájkbizottság tagjainak munkajogi védelmét, valamint a Megállapodásban rögzített munkaidő-kedvezményét biztosítani szíveskedjék.

Dátum

---

Szakszervezeti vezetőség  
nevében

**4. sz. minta****SZOLIDARITÁSI SZTRÁJK**

Tisztelt Munkatársak! Kolleginák, Kollégák!

Bizonyára tudjátok, hogy a(z) ..... Rt. –nél a munkabérek fejlesztésével, a KSZ megkötésével kapcsolatban súlyos helyzet alakult ki. A tárgyalások zsákutcába jutottak, ezért a ..... Szakszervezete létrehozta a Sztrájbizottságot és 200 ..... –től folyamatos munkabeszüntetéssel próbál érvényt szerezni érdekeinek és jogainak.

Törekvéseiben a szakszervezeti és dolgozói szolidaritás jegyében egyetértünk. Testületünk úgy döntött, hogy 200 ..... -án az I-es műszakban ..... órától ..... óráig, a II. műszakban ..... órától ..... óráig tartó

***szolidaritási sztrájkot***

kezdeményez az 1989: VII. tv. 1. § (4) bek. alapján.

Csatlakozzatok a szolidaritási sztrájkhoz!

Csatlakozásokat a munkahelyi szakszervezeti bizalminál kell bejelenteni és arról a Munkáltatót a szakszervezet tájékoztatja. A munkabeszüntetéssel nyomást gyakorolhatunk Munkáltatónkra, hogy kezdeményezze a .....Rt. sztrájkoló dolgozóival történő megegyezését.

Dátum

Szakszervezet

**5. sz. minta****SZTRÁJKFELHÍVÁS**

200 ..... -án létrejött a ..... Sztrájbizottsága, amelynek feladata, hogy a Munkáltatóval folyó tárgyalások megindításának elősegítése érdekében szervezze és irányítsa társaságunk munkavállalóinak *munkabeszüntetését*.

A ..... munkabeszüntetéssel ..... elérni ..... kívánt ..... célunk:  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

A munkabeszüntetésre az 1989: VII. tv. (Sztrájktörvényben) írottak szerint kerül sor.

A munkabeszüntetés időpontja:

I. műszak: 200 .....  
 II. műszak: 200 .....  
 III. műszak: 200 .....

A munkabeszüntetés alatt a munkahelyen kell tartózkodni munkára kész állapotban. Sztrájkörtség védi munkabeszüntetésünk zavartalanságát.

A fenti időpontban történő munkabeszüntetésekre a közvetlen munkahelyi bizalminál lehet személyesen jelentkezni. Mutassuk meg, hogy közös fellépésünkkel érvényesíteni tudjuk méltányolható érdekeinket!

A munkabeszüntetés végéről a szervezők tájékoztatják a munkavállalókat.

Dátum

**Sztrájbizottság vezetője  
és egyik tagja**

---

**6. sz. minta****JELLENLÉVI ÍV MUNKABESZÜNTETÉSRŐL**

Ikt. sz.:

**Jelenléti ív**  
**a**  
**.....munkáltatónál 200.....-án tartott**  
**munkabeszüntetésről**

A 200.....-án a fenti munkáltatónál, 200 .....-án megalakított Sztrájkbizottság munkabeszüntetést kezdeményező *felhívásához csatlakozom*. A *felhívásban meghatározott sztrájkcélokkal* egyetértek és a munkabeszüntetések alatt a munkarendet, a Sztrájkbizottság tájékoztatásában foglaltakat és a sztrájkörtség utasításait saját felelősségemre megtartom.

Munkabeszüntetési adatok:

	Olvasható név	Munkahely	Munkaidő(óra, perc)	Aláírás
1.	_____	_____	_____	_____
2.	_____	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____	_____
<b>stb.</b>				

Dátum

Hitelesítők:

\_\_\_\_\_  
Munkahelyi szervező\_\_\_\_\_  
Sztrájkbizottság tagja

**7. sz. minta****ÉRTESÍTÉS SZTRÁJK MEGSZÚNÉSÉRŐL**

Tisztelt Kolleginák!

Tisztelt Kollégák!

Szakszervezetünk 200..... -án határozatot hozott, hogy 200..... -án .....-kor munkabeszüntetéssel ad nyomatékot jogos követeléseinek. A Sztrájkbizottság a 200.....-án .....-tól .....-ig megtartott munkabeszüntetés erejét felhasználva .....-án a mellékelt *megállapodást kötötte* a Munkáltatóval. A megállapodásban szereplő eredmények a további munkabeszüntetés, illetve a sztrájkkészültséget szükségtelenné teszik. A további munkabeszüntetés jogellenesnek minősül.

A fentiekre tekintettel a 200..... -ra meghirdetett és a további sztrájk-készültséget a mai nap .....órától megszüntetjük. A Munkáltatóval kötött megállapodásban foglaltak szerint a munkahelyeken rendes munkavégzésre, munkára kész állapotban kell mindenkinek megjelennie.

Köszönjük aktív támogatását.

Dátum

---

**Sztrájkbizottság elnöke és  
egyik tagja**

**8. sz. minta****FIGYELMEZTETŐ MUNKABESZÜNTETÉSRE FELHÍVÁS**

Tisztelt Kolleginák!  
Tisztelt Kollégák!

..... Szakszervezete a ..... Munkáltatónál  
.....célok elérése érdekében kollektív tárgyalásokat kezdeményezett. A  
tárgyalások a mai napig nem vezettek eredményre, ezért a 200..... -án  
megalakított és a tárgyalásokat folytató Sztrájkbizottság az 1989: VII. tv. 2. § (3) bek.  
alapján 200..... án ..... órától..... óráig

***figyelmeztető munkabeszüntetésre***

hívja fel a céljainkkal szimpatizáló munkatársakat.

A figyelmeztető sztrájkban való részvétel önkéntes, jelentkezni a munkahelyi szervezőnél lehet. A munkabeszüntetés feltételeiről a munkatársakat közvetlenül értesíti a Sztrájkbizottság.

Dátum

**Sztrájkbizottság elnöke és  
egyik tagja**



**Az összeállításban felhasznált forrás és szakirodalom**

1989. évi VII. törvény a sztrájkról

A sztrájk törvény indoklása

Bírósági Határozatok Tára (rövidítése: BH)

Radnay József: Munkajog (egyetemi jegyzet, Budapest, 2000.)

Érdekképviselés felsőfokon; Szakszervezeti tisztségviselők gyakorlati kézikönyve (RAABE Kiadó, 2000-2004.) – *mint elsődleges forrás.*

Helyzetkép az érdekegyeztetésről 1990-1994. szerk. Ladó Mária és Tóth Ferenc (1996.)

Tóth Ferenc: Konszenzuskereső évek, az Automóm Szakszervezetek Szövetsége (1998.)

Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere. Bp.: ZSKF., 2003. 252-254.p.

MKDSZ Működési Szabályzata (*teljes terjedelemben megtalálható az interneten is*)