

## Útmutató a sztrájkjog gyakorlásához

(Tudnivalók a szociális ágazati sztrájkhoz)

Frissítve: 2016. április 13-án

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény a sztrájk gyakorlati megvalósításáról szűkszavúan rendelkezik, a törvényhez végrehajtási rendeletet nem fogadtak el. Jelen útmutatónkat a rendelkezésre álló bírósági határozatok alapján, valamint a más területeken szervezett sztrájkok tapasztalatai alapján készítettük el, a jogszerűség minél teljesebb biztosításának igényével.

### **Elöljáróban felhívjuk a figyelmet az útmutató pontos betartására!**

#### **1. Előzmények**

A sztrájk törvény szerint a munkavállalókat gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga.

A 2013. november 21-én megalakult Szociális Ágazati Sztrájbizottság az alábbi követeléseket fogalmazta meg:

1. Az egészségügyi dolgozói illetmény-, illetve bértábla kiterjesztése a szociális ágazatban foglalkoztatottakra (mind a szakdolgozókra, mind a kisegítő dolgozókra), jogállástól függetlenül, 2014. január 1-től.
2. A szociális ágazatot érintően rendszeres érdekegyeztető tárgyalások megkezdése és folytatása a kormányzat és az ágazatban érintett érdekképviseleti szervezetek közt.
3. A Kjt. 59. § (1) bek. b) pontjában foglalt felhatalmazás alapján, a szociális ágazat egészére kiterjedően jogszabály írja elő, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része.

**A Sztrájbizottság a megalakulása óta eltelt időre és az azóta bekövetkezett bérintézkedésekre tekintettel 2016. április 12-én követeléseit az alábbiak szerint módosította:**

1. **A pedagógus életpálya (középfokú bértábla) kiterjesztése a középfokú végzettséggel rendelkező bölcsődei kisgyermeknevelőkre.**  
A jelenlegi bruttó illetmény (amely Kjt. illetménytáblából, ágazati pótlékból és kiegészítő pótlékból adódik össze) 20 %-os mértékű emelése jogállástól és fenntartótól függetlenül a szociális ágazatban a szakdolgozó és kisegítő dolgozó munkakörökben foglalkoztatottak részére (kivéve a bölcsődei kisgyermeknevelők).

## Szociális Ágazati Sztrájkbizottság

2. A szociális ágazatot érintően rendszeres érdekegyeztető tárgyalások megkezdése és folytatása a kormányzat és az ágazatban érintett érdekképviseleti szervezetek közt.
3. A Kjt. 59. § (1) bek. b) pontjában foglalt felhatalmazás alapján, a szociális ágazat egészére kiterjedően jogszabály írja elő, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része.

Megítélésünk szerint e célok mindegyike a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek biztosítására irányul, tehát megvalósításuk érdekében jogszerűen tartható sztrájk.

Mivel a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Sztrájkbizottság a Kormánytól kezdeményezte, hogy a sztrájktörvényben foglaltaknak megfelelően öt napon belül jelölje ki az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. A sztrájkkövetelések tárgyában tehát a Kormány képviselője, valamint a Sztrájkbizottság megalakulása óta egyeztetet. Az egyeztetések nem hoztak maradéktalan eredményt, a sztrájkkövetelések nem teljesültek.

A sztrájkkövetelésekről helyben egyeztetni nem kell.

Újabb sztrájkköveteléseket a csatlakozók nem fogalmazhatnak meg, ez esetben ugyanis sztrájkjuk az ágazati sztrájktól független sztrájk lenne, amiről külön kell egyeztetniük az ellenérdekelt féllel (Kormány és/vagy munkáltató).

### 2. Mikor kerül sor a sztrájkra?

A Szociális Ágazati Sztrájkbizottság 2016. április 20-ára hirdetett sztrájkot

Ezen belül az intézményi szintem megalakuló helyi sztrájkbizottság jogosult meghatározni a sztrájk időtartamát, kezdő és befejező időpontját.

**A Sztrájkbizottság ajánlása: a bölcsődékben egész napos, egyéb intézményekben két órás sztrájk.**

Ettől eltérő időpontban a sztrájk az adott intézményben nem tartható meg!

Az adott intézménytől, a dolgozók elhatározásától függően arra lehetőség van, hogy a meghirdetett időtartamnál rövidebb időtartamra csatlakoznak a sztrájkhoz, javasoljuk a fenti ajánlás betartását!

Fontos, hogy a Sztrájkbizottság által meghatározott kereteken belül kell maradni, a sztrájk kezdő és befejező időpontja a Sztrájkbizottság által kitűzött időpontokon, 2016. április 20-án 0-24 óra közt legyen.

### 3. Mikor kell felfüggeszteni vagy véglegesen befejezni a sztrájkot?

## Szociális Ágazati Sztrájbizottság

Ha a sztrájk jogellenes lenne, a sztrájkot helyben azonnal fel kell függeszteni, míg a jogszerűség nem biztosítható. Ilyenek:

- a sztrájk életet, testi épséget, egészséget veszélyeztetne,
- a még elégséges szolgáltatást a szervezők nem tudják nyújtani,
- a szervezők egyébként nem tudják uralni a sztrájkot.

A sztrájkot be kell fejezni:

- legkésőbb a Sztrájbizottság által meghatározott időpontban (2016. április 20-án 24 órakor),
- a helyi sztrájbizottság sztrájkfelhívásában megjelölt befejező időpontban,
- haladéktalanul, ha a Sztrájbizottság a Kormánnyal megállapodást köt és a sztrájkot beszünteti.

### 4. Ki csatlakozhat a sztrájkhoz?

A sztrájkban részt vehetnek:

- a Sztrájbizottságban jelenleg részt vevő szakszervezetek (Autonóm Területi Szakszervezet, Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete és Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete) helyi csoportjai, alapszervezetei, tagjai;
- a Sztrájbizottságon kívül szakszervezetek helyi csoportjai, alapszervezetei, tagjai;
- nem szervezett (nem szakszervezeti tag) dolgozók,

feltéve, hogy a szociális és gyermekvédelmi ágazathoz tartozó munkáltatónál működnek, illetve dolgoznak.

Amennyiben van olyan, a szociális ágazatban működő szakszervezet, amely csatlakozna a meghirdetett sztrájkhoz, annak a Sztrájbizottságnál kell jeleznie részvételi és a szervezőkhöz való csatlakozási szándékát, **2016. április 17-ig.**

A Sztrájbizottság által meghirdetett sztrájkhoz munkáltatónál működő szakszervezeti csoportok, alapszervezetek, szakszervezeti tagok vagy nem szervezett, szakszervezeten kívüli munkavállalói csoportok is csatlakozhatnak.

Kérjük, hogy minden esetben jelezzék csatlakozási szándékukat a Sztrájbizottsághoz, annak érdekében, hogy az információáramlás és a sztrájk koordinációja, végső soron jogszerűsége biztosított és a Sztrájbizottság által ellenőrizhető legyen! **A jelentkezés végső időpontja: 2016. április 17-e!**

Más ágazatban működő munkáltatók munkavállalói a sztrájkhoz nem csatlakozhatnak! Csatlakozási szándék esetén szolidaritási sztrájk kezdeményezhető, de azt kizárólag szakszervezet szervezheti.



## Szociális Ágazati Sztrájkbizottság

---

a) A Szociális Ágazati Sztrájkbizottsággal a szakszervezeti központokon keresztül vagy a [kszt2013@gmail.com](mailto:kszt2013@gmail.com) címen keresztül lehet felvenni a kapcsolatot. Az információáramlás mind az előkészületek, mind a munkabeszüntetés alatt rendkívül fontos. A helyi konfliktusokat javasoljuk azonnal jelezni a kapcsolattartóknak (sztrájkügyeletnek).

b) A meghirdetett sztrájkhoz való csatlakozási szándék esetén a szakszervezetnek vagy munkavállalói csoportnak annál a munkáltatónál, ahol működik, a helyi sztrájkbizottságon keresztül be kell jelentenie, hogy a Szociális Ágazati Sztrájkbizottság által meghirdetett sztrájk céljaival egyetért, ahhoz csatlakozik. A bejelentésben tájékoztatnia kell a munkáltatót, hogy mivel a sztrájk címzettje nem a munkáltató, a követeléseket a munkáltató nem tudja teljesíteni, ezért a sztrájkkövetelések tárgyában nem kell egyeztető tárgyalást folytatniuk, az egyeztetések a Kormány képviselője és a Sztrájkbizottság közt lezajlottak.

A munkáltatónak írt sztrájkbejelentésben meg kell jelölni a sztrájkkal elérni kívánt célt (= a sztrájkköveteléseket), valamint a sztrájk kezdő és befejező időpontját. (Az időtartammal kapcsolatban ld. még fent.)

Természetesen, a sztrájk bejelentésével egyidejűleg be kell jelenteni a munkáltatónak magát a helyi sztrájkbizottság megalakulását, megjelölve annak tagjait és képviselőjét. Fel kell hívni a munkáltatót, hogy – ha az intézményben a bíróság döntése értelmében erre szükség van – kezdjen tárgyalásokat a még elégséges szolgáltatás biztosításának konkrét kérdéseiről (részletesen ld. alább).

c) A sztrájkkövetelésekről a munkáltatóval egyeztetni már nem kell, mivel az egyeztetések a Sztrájkbizottság és a Kormány képviselője közt zajlanak, zajlottak.

A sztrájktörvény által előírt együttműködési kötelezettség keretében egyeztető tárgyalásokat kell folytatni a munkáltatóval az élet- és vagyonbiztonság kérdésében.

Helyben a munkáltatóval a sztrájk gyakorlati lebonyolításáról kell tárgyalást folytatni.

A sztrájkolókat általánosságban is köti az együttműködési kötelezettség, valamint a sztrájkkal visszaélés tilalma; mind az előkészületek, mind a munkabeszüntetés alatt a sztrájkbizottságnak és az egyes sztrájkolóknak is gondot kell fordítaniuk e kötelezettségekre. Mivel ezeket a sztrájktörvény nem határozza meg, csak példálózó felsorolást adhatunk: ide tartozik a sztrájk időpontjának, időtartamának, a sztrájkköveteléseknek az igazolható, írásos bejelentése, a még elégséges szolgáltatásról szóló határozat betartása stb. (ld. később részletesebben).

A még elégséges szolgáltatásról a Sztrájkbizottság és a kormány egyeztetett, a szolgáltatásokat és tevékenységeket a Fővárosi Törvényszék által hozott végzésben foglaltak szerint kell biztosítani a sztrájk idején. Általában a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről tehát nem kell a munkáltatóval egyeztetni, de annak konkrét teljesítéséről és mikéntjéről igen!

## Szociális Ágazati Sztrájbizottság

**Nyomatékosan, itt is felhívjuk a figyelmet, hogy a még elégséges szolgáltatásról szóló határozat megsértése jogellenessé teszi a sztrájkot! Mindenkit, aki a sztrájkhoz csatlakozni kíván, felhívunk a határozat pontos és maradéktalan betartására!**

6

d) A sztrájkfelhívást a helyben szokásos csatornákon lehet a dolgozóknak eljuttatni.

e) A helyi sajtót bizonyára érdekli a sztrájk ténye. Hogy minél nagyobb legyen a sztrájk hírértéke és elfogadottsága, a sztrájbizottság előzetesen vegye fel a kapcsolatot a helyi sajtó képviselőivel. Akár egy kisebb sajtótájékoztató is szervezhető, vagy sajtóközleményt is kiadhatnak.

A sztrájk támogatottságához szükség van az ellátottak és hozzátartozóik szimpátiájának, támogatásának elnyerésére is, ezt a sajtón keresztül és közvetlenül (személyesen, levélben, faliújságon stb.) is javasoljuk elérni.

f) A helyi sztrájbizottság egyik legfőbb feladata a sztrájk mindenkori jogszerűségének biztosítása. Állíthat sztrájkőröket, akik gondoskodnak az olyan magatartások megfékezéséről, amelyek a sztrájk jogellenességét okozhatják. Amennyiben nem tudják kordában tartani a sztrájkot (pl. nem tudnak elég dolgozót biztosítani a még elégséges szolgáltatáshoz), fejezzék be a sztrájkot, haladéktalanul jelezve ezt a munkáltatónak.

g) A jogszerűség biztosítása és minden későbbi vitás ügy elkerülése érdekében a helyi sztrájbizottság minden lényeges eseményről készítsen jegyzőkönyvet. Így a munkáltatóval folytatott egyeztetésekről; a sztrájk idején arról, mely dolgozó mikor lépett sztrájkba, mely dolgozó mikor lépett munkába, mely dolgozók látták el a még elégséges szolgáltatást, történtek-e atrocitások a munkáltató részéről, egyéni kötelezettségszegések a dolgozók részéről stb.

**A Sztrájbizottság az együttműködési kötelezettség maximális teljesítése érdekében minden csatlakozót arra kér, hogy a sztrájk bejelentése és megkezdése közt legalább negyvennyolc óra teljen el! Azaz a sztrájkbejelentést a munkáltatónak legalább a sztrájkot megelőzően negyvennyolc órával át kell adni (de ajánlott ennél korábban), továbbá az ellátottakat és/vagy azok hozzátartozóit is tájékoztatni kell a sztrájkról, annak kezdete előtt legalább negyvennyolc órával!**

### 6. Mi a teendő a még elégséges szolgáltatással?

A sztrájk során a sztrájkolóknak biztosítaniuk kell, hogy a még elégséges szolgáltatásnak maximálisan megfeleljenek a sztrájk idején, semmi esetre se sértsék meg a végzésben foglaltakat!

## Szociális Ágazati Sztrájbizottság

A még elégséges szolgáltatáshoz kapcsolódóan a szervezőknek biztosítaniuk kell, hogy elegendő dolgozó álljon rendelkezésre az elvégzendő feladatokra, abban az esetben is, ha egyébként valamennyi dolgozó készen állna a sztrájkra.

A még elégséges szolgáltatás ellátására beosztott dolgozó a munkavégzést nem tagadhatja meg, ez kötelezettségszegésnek minősül, amit a munkáltató szankcionálhat. Másrészt a munkavégzést megtagadó dolgozó a sztrájk jogszerűségét is kockáztatná ezzel, amit mindenképpen el kell kerülni!

A sztrájk idején nyújtandó még elégséges szolgáltatás konkrétumairól (pl. milyen munkakörben, hány dolgozó munkába állását kell biztosítani, hogyan kell bejelenteni a sztrájkot az ügyfeleknek stb.) előzetesen a munkáltatóval egyeztetni kell, és lehetőleg megállapodást kötni.

Előzetesen nem kell név szerint megjelölni, hogy mely munkavállalók gondoskodnak a szolgáltatás nyújtásáról, de a megállapodás – főleg kis létszámú munkáltatónál – ezt is tartalmazhatja. Aki a még elégséges szolgáltatás nyújtásában részt vesz, annak munkabér jár; munkáját köteles az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és munkáltatói utasítások szerint, személyesen végezni.

### 7. Mit tehetnek és mit nem a sztrájkolók?

A sztrájkban való részvétel önkéntes. Senkit nem lehet kényszeríteni sem arra, hogy részt vegyen a sztrájkban, sem arra, hogy ne vegyen részt. Ez nem csak a munkáltatóra vonatkozik, a sztrájk szervezői és a sztrájkolók sem gyakorolhatnak kényszert a többi munkavállalóra.

A sztrájk szervezői és a sztrájkban részt vevő dolgozók kötelesek együttműködni a munkáltatóval. Az együttműködési kötelezettségbe tartozó „feladatokat” csak példálózóan tudjuk felsorolni. Beletartoznak például a következők:

- a sztrájkot megfelelő időben be kell jelenteni a munkáltató felé,
- meg kell jelölni a sztrájk kezdő és befejező időpontját,
- a sztrájk idején nyújtandó még elégséges szolgáltatás konkrétumairól egyeztetni kell,
- a sztrájk során is rendelkezésre kell állni további egyeztetésekre (bár ez a kötelezettség elsősorban a sztrájkkövetelésekre vonatkozik, amelyekről viszont helyben nem tudnak egyeztetni),
- ha helyettesíteni kell valakit (pl. betegség, baleset, más, a sztrájktól függetlenül bekövetkezett ok miatt), aki az elégséges szolgáltatás teljesítésére be volt osztva, ennek biztosításában a sztrájbizottságnak együtt kell működni, a beosztott dolgozót a még elégséges szolgáltatás teljesítése érdekében pótolni kell,
- a sztrájk idején a személy- és vagyonvédelemről gondoskodni kell.

A sztrájkjoggal visszaélni tilos, a sztrájkjogot rendeltetésének megfelelően kell gyakorolni. Visszaélés lehet pl., ha csak közvetlenül az ágazati sztrájk kezdete előtt jelentik be a dolgozók

## Szociális Ágazati Sztrájkbizottság

a sztrájkot helyben, amire így sem a munkáltató, sem az ügyfelek nem tudnak felkészülni. Visszaélés lehet, ha a sztrájkban csak kifejezetten károkozás céljából vesznek részt a dolgozók.



Minden, a sztrájktól függetlenül is jogellenes magatartás (pl. munkatársak megalázása, verekedés, botránys viselkedés; rongálás, testi sértés stb.) tilos, annak munkajogi, büntetőjogi, polgári jogi következményei lehetnek.

A sztrájkban részt vevő dolgozó köteles a munkahelyen megjelenni és ott rendelkezésre állni, munkavégzési kötelezettség azonban nem terheli őket erre az időre (kivéve a még elégséges szolgáltatás teljesítésében résztvevőket). A sztrájkban részt nem vevő dolgozókat a munkavégzésben nem akadályozhatják, nem zavarhatják. Javasoljuk, hogy egy helyen (pl. pihenő, étkező stb.) gyűljenek össze a sztrájkolók, a helyi sztrájkbizottságnak célszerű erről is előzetesen megállapodni a munkáltatóval.

### 8. Miért lényeges a szabályok betartása?

Ha a sztrájkolók megszegik az alábbiakat:

- együttműködési kötelezettség,
- joggal visszaélés tilalma,
- élet, testi épség, egészség védelmének elsődlegessége,
- még elégséges szolgáltatás biztosítása,

az a sztrájkot jogellenessé teszi! Ilyen esetben elsősorban munkajogi következményekkel kell számolni, pl. munkaviszony/közalkalmazotti jogviszony megszüntetése.

### 9. Mit tehet és mit nem a munkáltató?

A sztrájk bejelentését követően a munkáltató jogosult kárainak enyhítése érdekében a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat a sztrájkoló munkavállalók munkakörébe tartozó feladatok ellátására utasítani, vagy részükre rendkívüli munkavégzést elrendelni.

A munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely arra irányul, hogy a munkavállalók sztrájkjogát korlátozza, és a munkavállalókat a sztrájktól távol tartsa, ez a magatartás a sztrájktörvénybe ütközik.

A munkáltató az együttműködési kötelezettségre hivatkozással általában azt követeli a szakszervezettől, hogy a szakszervezet adja meg a sztrájkban résztvevők névsorát. Ezt a szakszervezetnek nem kell teljesítenie, ilyen kötelezettséget a sztrájktörvény nem tartalmaz. Az ilyen jellegű adatszolgáltatás kizárólag csak a sztrájkban részt vevő munkavállalók hozzájárulása esetén teljesíthető. Elegendő arról tájékoztatni a munkáltatót, hogy milyen munkakörbe tartozó munkavállalók vesznek részt a sztrájkban, illetve a sztrájk a munkáltató mely szervezeti egységeire terjed ki.



## Szociális Ágazati Sztrájbizottság

A sztrájk ideje alatt is nagyon fontos azonban a jelenléti ívek, a munkaidő-nyilvántartás pontos vezetése; erre a bérszámfejtéshez is szükség van.



Gyakran előfordul, hogy a munkáltató előzetesen felhívást intéz a dolgozókhoz (akár együtt, akár külön-külön), amelyben közli, hogy a sztrájk jogellenes lesz, és nyomást gyakorol rájuk, hogy álljanak el a sztrájktól. Amíg a bíróság nem minősíti a sztrájkot jogellenesnek, a munkáltató véleménye nem mérvadó, de mégis alkalmas lehet a munkavállalók megfélemlítésére. Ilyen esetben a sztrájbizottság határozott fellépésére van szükség!

Sztrájkban részt vevő dolgozó helyettesítésére tilos munkavállalót kölcsönözni, ez ellen a sztrájbizottság vagy a sztrájkórség felléphet, a munkáltatót jogellenes magatartására figyelmeztetheti, de ez nem jelenti azt, hogy fizikai kényszerítést, illetve távoltartást alkalmazhat.

A sztrájkban való részvétel önkéntes. Senkit nem lehet kényszeríteni sem arra, hogy részt vegyen a sztrájkban, sem arra, hogy ne vegyen részt. Ezt a kötelezettséget a munkáltatónak is be kell tartania, minden, a sztrájk elkerülésére vagy abbahagyására irányuló kényszer, akár csak szóbeli fenyegetés alkalmazása a munkáltató részéről tilos és jogellenes!

### 10. Milyen következménye lehet a jogszerű és a jogellenes sztrájkoknak?

A sztrájk jogszerűsége, illetve jogszerűtlensége kérdésében csak a bíróság jogosult dönteni.

A jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókkal szemben semmifajta hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható. A munkavállalónak főszabály szerint nem jár a sztrájk idejére munkabér. Amennyiben azonban a még elégséges szolgáltatásban a sztrájkoló munkavállaló munkát végez, az elvégzett munkáért járó munkabér megilleti. Úgyszintén, ha a munkáltatóval sikerül erről megállapodni, a sztrájkoló munkavállaló is kaphat munkabért.

A munkáltató a jogszerűtlen munkavállalói magatartást szankcionálhatja. Így például kártérítést követelhet, vagy például hátrányos jogkövetkezményt szabhat ki, súlyos esetekben akár a munkaviszony / közalkalmazotti jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére is lehetősége van.

### 11. Szervezhet-e sztrájkot a közalkalmazotti / üzemi tanács?

A közalkalmazotti / üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. A közalkalmazotti / üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

**Figyelem: Összeállításunk a sztrájkig bővíthet; minden naprakész információt közzéteszünk a Közösen a Szociális Területért Facebook-oldalon.**

Frissítve: 2016. április 13-án

Összeállította:

dr. Schnider Marianna – Migács Tibor, SzMDSz