

MUNKAVÁLLALÓI TÁJÉKOZTATÓ A SZTRÁJKJOG GYAKORLÁSÁVAL KAPCSOLATOS

EGYES GYAKORLATI KÉRDÉSEKRŐL

A sztrájkjog (a munkabeszüntetés joga) minden munkavállalót megillető, az Alaptörvény XVII. cikke és több vonatkozó nemzetközi egyezmény által is garantált alapvető szabadságjog!

A lényege, hogy a munkavállalóknak a gazdasági és szociális érdekeik biztosítása céljából joguk van ahhoz, hogy a munkát beszüntessék, anélkül, hogy ezáltal a munkaviszonyból származó köteleességüket megszegnék.

Vitán felül a gazdasági és szociális érdekek körébe sorolható (sőt, ennek a legtipikusabb eseteit képező) munkavállalói követelések a **bérekövetelés**, és a **kollektív szerződés** megkötésére irányuló követelés, **így az e követelések kikényszerítésére irányuló sztrájk jogilag nem tiltott.**

Fontos garanciális törvényi szabály, hogy sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállalóval szemben semmilyen hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható. Tehát a munkáltató bármit is sugall, nyíltan vagy burkoltan fenyegetőzik azt jogszerűen valóra nem válthatja.

A sztrájkban való részvétel joga a munkavállalókat illeti. Tehát független attól, hogy az érintett munkavállaló tagja-e a sztrájkot szervező szakszervezetnek vagy szakszervezeteknek. Ebből adódóan természetes a nem szakszervezeti tagok is bátran csatlakozhatnak a munkáltatónál folytatott sztrájkhoz!

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. kifejezetten rögzíti, hogy a sztrájkban való részvétel **ÖNKÉNTES**, az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban résztvevő munkavállalókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel **TILOS** fellépni.

A sztrájk azzal a feltétellel kezdeményezhető, hogy a felek között a kollektív munkaügyi vitában folytatott egyeztető tárgyalás hét napon belül nem vezetett eredményre. **Az egyeztetés megkezdése után – amennyiben az eredménytelen – hét nap elteltével - bármikor - megnyílik a sztrájk megtartásának joga. A hét napos időtartam alatt egy alkalommal maximum kétórás időtartamú bejelentés nélküli sztrájk tartható, (figyelmeztető sztrájk).**

A munkavállaló nem kötelezhető arra, hogy a sztrájkban való részvételi szándékáról előzetesen nyilatkozzék. Az ilyen nyilatkozat megtagadása, csak erősíti a munkavállalókat. Ha a munkavállaló, például a munkáltató diszkrét rábírására mégis tett ilyet, annak utólagos megváltoztatása jogszerű és bármikor lehetséges nem, mi több kívánatos. A sztrájk megkezdése után is bármikor dönthet úgy bármely munkavállaló, hogy ahhoz később csatlakozik, vagy az abban való részvételét beszünteti.

Bizonyos minimális szolgáltatási szint (ún. még elégséges szolgáltatás) biztosítása csak a lakosságot alapvetően érintő tevékenységek, közszolgáltatások esetén kötelező. **A Magyar Állami Operaházat a fenti kötelezés nem érinti.**

A munkabérre való jogosultság kivételével a sztrájkban való részvétel nem érinti az abban részt vevő munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos jogosítványait. Így pl. a sztrájkban való részvétel társadalombiztosítási szempontból munkaviszonyban töltött biztosítási időnek, az abban részt vevő munkavállaló folyamatosan biztosítottnak minősül. Egyébként a sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. kifejezetten hangsúlyozza, hogy a munkáltatóval való megállapodás alapján, a sztrájk idején is a munkabér a sztrájkban résztvevőket megilleti.