

Hogyan NEM szervezhetnek figyelmeztető sztrájkot a munkavállalók? Egyértelmű iránymutatást adott a Kúria

A Kúria közelmúltban közzétett munkaügyi elvi határozata szerint a munkáltatónak úgynevezett „figyelmeztető sztrájk” esetében is olyan megfelelő időben kell értesülnie a tervezett sztrájkról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelés megállásával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló kötelességeit teljesíteni legyen képes, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni. Ennek hiányában a megtartott sztrájk jogellenes.

A sztrájkokról szóló 1989. évi VII törvény rögzíti, hogy sztrájk akkor kezdeményezhető, ha egy vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy amennyiben ezen egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. Az itt említett egyeztetés ideje alatt is **egy alkalommal sztrájk tartható, azonban ennek az időtartama a két órát nem haladhatja meg.**

A tényállás szerint a munkáltató egy hosszabb távú megegyezés céljából tárgyalásokat folytatott bérmegállapodásokkal kapcsolatban az ügyben érintett két szakszervezettel. A munkáltató és az egyik érintett szakszervezet bérmegállapodást kötött a 2017-2018. évekre, azonban az ügyben érintett másik szakszervezet ezen megállapodást nem fogadta el, ezért a munkáltató és ezen szakszervezet között további egyeztetés folyt.

Amikor e körben felmerült a sztrájk lehetősége, a munkáltató jelezte, hogy a munkabeszüntetés esetén az együttműködési kötelezettség alapján elvárja a szakszervezettől a sztrájk kezdete előtt legalább negyvennyolc órával korábban történő bejelentést. Ekkor az egyeztetés azzal zárult, hogy a munkáltató egyeztet az anyavállalattal a lehetőségekről, a szakszervezet pedig visszajelez a kérelmező további egyeztetésre vonatkozó javaslatára.

A szakszervezet képviselője útján éjjel 22 óra 31 perckor elektronikus levelet küldött a munkáltató két ügyvezetőjének. Levelében kifejezte azon álláspontját, miszerint az aznap délutáni megbeszélésen megállapításra került a kollektív munkaügyi vita eredménytelensége, ezért munkabeszüntetés lesz a szerelde egyes területein.

A sztrájkfelhívásnak megfelelően a kérelmezett 2016. november 24-én 00.30 és 02.30 között a munkabeszüntetést megtartotta, amelyen hozzávetőlegesen 80 munkavállaló vett részt.

A munkáltató a közigazgatási és munkaügyi bíróságtól a sztrájk jogellenességének megállapítását kérte, tekintettel arra, hogy álláspontja szerint a kérelmező megsértette az együttműködési kötelezettséget és visszaélt a sztrájk jogával. Kifejtette, hogy éjszaka, váratlanul a munkáltató két ügyvezetőjéhez intézett e-mailben közölt és a kezdő időpontját nem egészen két órával megelőzően meghirdetett sztrájk önmagában ezen körülmények miatt, további körülményektől függetlenül sérti az együttműködési kötelezettséget és ezáltal jogsabálysértő.

A szakszervezet a kérelem elutasítását kérte. Érvelése szerint a megtartott két órás sztrájk három területet, mindösszesen 80 embert érintett és az üzemben a sztrájk idején 1200 ember dolgozott, a munkáltató nyilvánosság felé tett nyilatkozata szerint a munkabeszüntetés fennakadást nem okozott. A bejelentett sztrájk volumene és az érintettek száma alapján megállapítható, hogy a bejelentés és a sztrájk megkezdése közötti időnek elegendőnek kellett lennie a felek számára a szükséges intézkedések meghozatalára.



A jogvita a Kúriáig jutott, ahol a munkáltatónak kedvező döntés született. A Kúria egyetértett az eljáró bíróságok mérlegelésével, mely szerint az éjszakai műszakra eső figyelmeztető sztrájk az adott műszak kezdetét követően, **a sztrájk megkezdését mindössze két órával korábban történt bejelentése nem felel meg a felek együttműködési kötelezettségét előíró általános jogelvnek.** A sztrájk jogát gyakorló fél olyan időben és módon köteles minden lényeges körülményről tájékoztatni a másik felet, hogy az jogait gyakorolni és kötelességeit teljesíteni legyen képes. Ezért a munkáltatónak figyelmeztető sztrájk esetében is olyan időben kell értesülnie a tervezett sztrájkáról, hogy a vagyonának megóvására, az üzemelés megállásával keletkező kárainak megelőzésére irányuló jogait, az élet- és vagyonvédelemre irányuló kötelességeit teljesíteni legyen képes, illetve az ezzel kapcsolatos munkaszervezési teendőit képes legyen elvégezni.

A Kúria kifejtette azt is, hogy **a sztrájkban résztvevők száma, és azoknak a nem sztrájkoló munkavállalóhoz viszonyított aránya e körben nem releváns.**