

# SZEMLE.

## Jogalkotás.

**A magánalkalmazottak szolgálati viszonyát szabályozó törvényjavaslat előadói tervezete.** Legjobb akarat mellett sem mondható sikerült alkotásnak, jogászi szemmel nézve pedig a legkevésbé az.

Mellözve a részletes és rendszeres ismertetést, inkább csak ötletszerűen, egyes furesaságokat kívánunk kiragadni.

I. Az alkalmazottat arra, hogy a szerződésben vállalt munkától eltérő munkát végezzen, csak új szolgálati szerződés kötelezheti. A kikötöttől eltérő munkát az alkalmazott csak 1. kivételesen, 2. szükséges kíségetésül, 3. aránylag nem hosszú időn át, 4. a kikötött munka helyett, 5. a kikötött munkaidő keretén belül köteles elvégezni, feltéve, hogy 6. egészségére, testi épségére és erkölcsére a szerződésszerű munkánál nem veszélyesebb, 7. képzettségének megfelel és 8. önérzetere nem sérelmes. Ha tehát valakit a két fióközlettel bíró üzlettulajdonos felvesz valamelyik fiókjának részére, ugyanazt nem helyezheti át egy másik fiókjába, az onnan kilépett valamelyik alkalmazottja helyébe. Sőt, ha a háztulajdonos valamelyik üzlet bérletét felmondja és ezért az üzlettulajdonos az üzlethelyiségét máshova áttenni kényszerül, úgy az alkalmazottak egyszerűen megtagadhatják az új, „a kikötöttől eltérő munkahelyen való” szolgálat teljesítését. Ha az üzleti szolga megbetegszik, akkor a redőny lehozását a kereskedősegéd nem tartozik elvégezni, mert ez önérzetere sérelmes lehet és így azt az üzlettulajdonos maga kell, hogy elvégezze. Ha nyáron a főnök, alkalmazottai tulnyomó részével megállapodva elhatározza, hogy egyfolytában tartja nyitva az üzletét, úgy az összesekkel szemben egy alkalmazott opponálhat a szolgálati szerződéstől eltérő munkaidő alkalmazása ellen. Számtalan példával illusztrálhatnók még a fenti rendelkezésekből előállható képtelenségeket, a többi példák kigondolását azonban az olvasó fantáziájára bizzuk.

II. Ha a munkaadó a szolgálatokhoz képest aránytalanul alacsony illetményt köt ki az alkalmazott tapasztalatlanságának stb. kihasználásával, az alkalmazott a kikötött illetmények méltányos kiegészítését még a szolgálati viszony megszűnése után is, ettől számított 3 hónapon belül érvényesítheti. Tegyük fel, jelentkezik egy munkaadónál valaki inasnak, akire a munkaadónak semmi szüksége nincsen, de

könyörgésre mégis alkalmazza annak utána, hogy az inas ki-jelenti, miszerint neki a fizetés egészen mellékes, ő inkább csak az elhelyezkedésre és az ipar megtanulására helyezi a sulyt. Még 15 év után is ott lóg a munkaadó feje felett az a veszély, hogy az illető alkalmazott kilépésétől számított három hónapon belül perrel fogja megtámadni, mondván, hogy belépésekor tapasztalatlanságát kihasználva, a munkaadó neki tulacsony javadalmazást adott.

III. Az alkalmazottat betegség vagy baleset esetén az illetményhez való jog az eltöltött szolgálat tartamához képest 6—16 hétig még felmondás esetében és akkor is megilleti, ha a felmondási idő az igényjogosultság tartamának lejártá előtt jár le. Ha tehát valakinek a szolgálatát a munkaadó december 31-re szabályszerűen felmondja és az illető, tegyük fel, december 28-án megbetegszik, úgy a munkaadó december 28-tól számítva esetleg még 16 héten át tartozik fizetni az alkalmazott illetményeit, annak dacára, hogy annak felmondási ideje már december 31-én lejárt. Kérdezzük, hogy az újabb elhelyezkedést nem találó alkalmazottak közül hányan lesznek, akik a felmondási idő lejártá előtt egy-két nappal nem fog-nak megbetegedni?

IV. Az a megállapodás, amely az alkalmazottat arra kötelezi, hogy a munkaadó üzleti vagy üzemi titkát a szol-gálati viszony megszűnése után is megőrizze, csak akkor érvé-nyes, ha: *a)* a felek a megállapodást írásba foglalták, *b)* a munkaadó a megállapodást tartalmazó okiratnak saját alá-írásával ellátott példányát átadta az alkalmazottnak, *c)* ebben az iratban benne kell, hogy legyen a korlátozás tárgya, vagyis hogy mely titkot tartozik az alkalmazott megőrizni, *d)* tar-tama, vagyis hogy meddig tartozik az alkalmazott a titkot megőrizni és *e)* a korlátozás helye, vagyis, hogy hol tartozik az alkalmazott a titkot megőrizni, *f)* szükséges a megállapo-dás érvényességéhez, hogy annak létrejöttékor az alkalmazott nagykoru volt és *g)* hogy az illetménye legalább évi 4000 aranykoronát elért. Ehhez nem kell kommentár.

V. A törvénytervezet előírja, hogy az alkalmazott illet-ményeibe micsoda követeléseit számíthatja be a munkaadó és kifejezetten hangsúlyozza, hogy csakis a felsorolt követ-eléseknek alapján tarthatja vissza a munkaadó az alkalmazott részére járó szolgáltatásait. Igen ám, de ezen követelések között nincs felsorolva a munkaadó azon követelése, mely, tegyük fel, abból állott elő, hogy az alkalmazott őt egyszerüen meglopta. Ily esetben tehát a megszolgált fizetését a munk-aadó az alkalmazottnak kiszolgáltatni tartozik, még ha az alkalmazott tolvajlása folytán sokszorosan meghaladó ellen-követelése állana is fenn.