

hogy az inflációs vagyonszerzés fölött ilyen általános istenítélet megtartásának lehetőségére csak a legtávolabbi célzást is tegye.

IV.

Összefoglalunk: a fennálló jog helyes értelmezése nem ad alapot a pénzkölcsön felértékelésére, mert az a *mutuum* fogalmával és az abban kikötött lerovó eszköz jogi természetével össze nem egyeztethető. A felértékelés kimondása tehát új jogszabály volna, amelynek dekretálását vagy nem dekretálását a fennálló gazdasági, jogi és morális szükségszerűségek és célszerűségek mérlegelése döntheti csak el. Ily szükségszerűség vagy célszerűség beálltát csak abban az esetben és abban a mértékben tudtuk volna megállapítani, ha és amily mértékben az állam is alávetette volna magát az általa felvett pénzkölcsönök valorizációjának. Minthogy ez kellő időben meg nem történt, a gazdasági élet automatikus menete pedig ma már tulnyomórészt áthaladt a krízisen, a felértékelés elvi kimondása csak a fennálló és nagyrészen már likvidált igazságtalanságokat helyettesitené új és még likvidálandó igazságtalanságokkal, s ezáltal a gazdasági életet új rázkódtatásnak, a jogalkalmazást pedig új *run*-nek és új bizonytalanságnak tenné ki anélkül, hogy az igazság eszméjének lényeges szolgálatot teljesítene.

Dr. Meszlény Artur.

Jogalkotás.

A munkajog új iránya és a béregyeztetés.

Hogy a vasipari munkások munkabeszüntetése folyamán elhangzott népjóléti miniszteri nyilatkozat szerint immár a szociális törvényalkotás terén az aktualitás sorába lépett béregyeztető eljárás és hivatal gazdasági, politikai és jogi jelentőségét az e tekintetben nálunk még kellőleg nem tájékozott jogász közvélemény előtt a megfelelő világításba helyezhessük s ez intézménynek a jogrendszerben elfoglalt helyét megállapíthassuk, elkerülhetetlenül szükséges néhány pillantást vetni arra a mélyreható és a jogi alapelveket is érintő irányváltásra, mely az alkalmazotti munkaszerződés terén az utolsó két évtized folyamán bekövetkezett. E jogterületen ugyanis az individuális jogszabályozást a jogviszonyoknak kollektív irányban való szabályozása váltotta fel.

Az alkalmazotti munkaszerződések individuális szabályozása a szerződési szabadság elvéből indult ki. A munkaszerződés tartalmának, a munkafeltételeknek megállapítása szabad egyezkedés tárgya. Az alkalmazotti munkaszerződések különböző fajait szabályozó törvényekben is ez az élvonul végig vörös fonálként. (1876:XIII. t.-c. 12. §., 1884:XVII. t.-c. 88. §., 1898:II. t.-c. 6. §., 1899:XLI. t.-c. 3. §., 1900:XXVIII.

t.-c. 2. §., 1900:XXIX. t.-c. 2. §., 1907:XLV. t.-c. 4. §.). A szerződési szabadság ezen általánosan és az egész vonalon érvényesülő elvét csupán az általános magánjogi ügyletkorlátok s az igen szűk körben mozgó munkásvédelmi rendelkezések korlátozták. A törvényhozás a gazdasági életben uralkodó liberalizmus, *laissez faire, laissez passer* s az állami be nem avatkozás elvéből kiindulva, a magánjogi szabályozásnál mindenkor a maga elszigeteltségében jelentkező egyénnek kezébe adta a jogot a munkaviszony, a munkafeltételek s általában az alkalmazotti munkaszerződés tartalmának megállapítására. Minden olyan összebeszéléstől, megállapodástól, szervezkedéstől, mely a szerződési szabadságot s az ezzel együttjáró egyéni mindenhatóságot korlátozni volt alkalmas s az ezekben rejlő tömeget öhajtotta akár a munkaadói, akár pedig az alkalmazotti oldalon a munkafeltételeknek bármelyik irányban és bármelyik fél érdekében történő megjavítása végett felvonultatni, — a bírói jogsegélyt megtagadta (1884: XVII. t.-. 162. §.), sőt ezen tulmenőleg az u. n. gazdasági munkástörvényekben az alkalmazotti oldalon kihágásként büntette is. (1898: II. t.-c. 65. §., 1899: XLI. t.-c. 31. §., 1900: XXVIII. t.-c. 40. §., 1900: XXIX. t.-c. 30. §., 1907: XLV. t.-c. 57. §.) — A gazdasági életben pedig az azóta annyira favorizált s a nyugati államokban államilag is támogatott és létrejövetelükben előmozdított tarifaszerveződésektől — a nálunk kollektív szerződéseknek nevezett szerződési alakzattól — az u. n. automatikus hatályt is megtagadta. Így a Kuria 1900 körül hozott határozatában kimondotta, hogy az ily szerződésből az egyes munkaszerződésben szereplő felekre sem jogok, sem kötelezettségek nem származhatnak.

Az alkalmazotti szerződések individuális szabályozásából szükségszerűleg folyó szerződési szabadság azonban a termelés kapitalisztikus irányban történt kifejlődése — különösen a nagyipar s a mezőgazdasági nagyüzem kialakulása — folytán anomáliákra vezetett. Az életben már a közönséges vagyoni jogi ügyleteknél is tapasztalhatjuk, hogy ha nem egyenlő gazdasági erejű felek állanak egymással szemben szerződő felekként az ügyletkötésnél, a közöttük létrejött szerződés — mely a jogi fogalom meghatározás szerint megegyezés — gazdasági megítélés szerint nem megegyezés, hanem rendszerint az erősebb diktátuma. A szerződések hátterében meghúzódó eme gazdasági egyenlőtlenség s a gazdasági tulsúlyban kifejezésre jutó pozícióbeli előny termeli ki azután oly nagy számban az uzsora, valamint az u. n. kizsákmányolási szerződéseket (Knebelungsvertrag). Ezek káros következményeinek a közönséges vagyoni jogi ügyleteknél való elhárítására, az egyén anyagi existenciájának megóvására s a köznek ehhez fűződő érdeke megvédésére teljesen elégségeseknek bizonyultak a polgári törvénykönyveknek az ily szerződések semmisségét megállapító rendelkezései, valamint kirívóbb esetekben a büntetőtörvénykönyvek uzsoraszakaszai. Veszedelemesebbé válik azonban a helyzet s nem megfelelő remédiumot jelentenek eme törvényes rendelkezések az alkalmazotti munkaszerződések terén.

Ugyanis minden állam népességének legnagyobb része kénytelen élet fenntartásának biztosítása céljából egyéb gazdasági javak hiányában saját munkaerejét értékesíteni s e célból alkalmazotti munkaszerződéseket kötni. Gazdasági életünkben az adásvételi szerződések mellett az alkalmazotti munkaszerződések alkotják a megkötésre kerülő szerződések legnagyobb tömegét és százalékát. Az alkalmazotti munkaszerződéseknek pedig egyik — azokat a többi vagyoni szerződésektől megkülönböztető — jellegzetessége éppen abban áll, hogy e szerződésekben nem egyszerűen, hanem áll vagyonnal szemben, hanem — különösen az alkalmazotti oldalon — az egyén személye s munkaereje van érdekelve. Az alkalmazotti munkaszerződésekben megnyilvánuló s azok értelmezésénél és elbírálásánál soha el nem hanyagolható eme személyes elem és kapcsolat indokolja az angol jogrendszernek azon szokását, hogy e szerződéseket a személyi jog körében tárgyalja. Minthogy pedig ezen tömegesen megkötésre kerülő alkalmazotti munkaszerződésekben a népesség túlnyomó részének fennálló érdekelttségénél fogva az állam is érdekelve van, — mert a lakosság munkaereje nemzetvagyon s a munkaerő megsemmisülése a nemzet-erő meggyengülését is jelenti — az állam fokozatosan annak felismerésére jut, hogy az alkalmazotti munkaszerződések tartalmának, a munkafeltételeknek megállapítása reá nézve sem lehet teljesen közömbös, ő ezeknek mikénti kialakítására a nemzetvagyon és a nemzet-erő megvédése érdekében beavatkozni köteles. Fokozatosan elhalványul tehát a szerződési szabadság elve s szűkíti mindig kisebb és kisebb terjedelemben a munkásvédelmi törvényhozás révén az állam az alkalmazotti munkaszerződésekben az egyéni akarat érvényesülésének terét. A munkajog irányváltozásának egyik igen fontos utjelzője tehát a munkásvédelmi törvényhozás terének fokozottabb kiterjesztése, az államnak fokozottabb beavatkozása a munkafeltételeknek megállapítására az egyén munkaerejének és gazdasági egzisztenciájának megóvása és fenntartása végett.

A munkásvédelmi törvényes rendelkezések azonban sem kezdetben nem voltak, sem pedig azok teljes kiépítésével nem lesznek önmagukban elegendők az alkalmazotti munkaszerződésekben szereplő felek között az alkalmazott hátrányára fennálló gazdasági egyenlőtlenség elhárítására. A munkásvédelem csupán az állam érdekelttségét szabályozza a munkaszerződések mikénti kialakításában. Ezáltal az egyenlőtlenség gazdasági káros hatása még nem szűnik meg, csak szűkebb térre szorul. Mindinkább térthódít annak felismerése, hogy a gazdasági egyenlőtlenségből és a munkaadói oldalon fennálló gazdasági túlsúlyból eredő hátrányok kiküszöbölését csupán — társadalmi önszegély útján — az alkalmazottak összefogásával, jobb munkafeltételek kiküzdése és érdekeik megvédése végetti szervezkedésével, valamint együttes fellépésükkel tudják elérni. Ennek a körülménynek felismerését nagymértékben elősegítette az iparnak kapitalisztikus irányban történt kifejlődése. A munka-

jog szabályozásánál és újabb elveinek megállapításánál a vezetőszeretet ezen kifejlődés által erősen érintett ipari munkásság ragadta magához és ez is küzdötte azokat ki az idő folyamán. Az ipar ily irányu fejlődése folytán az alkalmazotti munkaszerződések elvesztették régebbi individuális sajátosságukat és tartalmi különbözőségeket s uniformizálódtak. Minden egyes szakmára az alkalmazottak bizonyos kategóriái állítottak fel s az egyéni munkaszerződések helyébe az ugyanazon kategóriájú alkalmazottak részére szolgáló egyforma típusokat megállapító együttes u. n. kollektív megállapodások léptek, melyeket vagy egy üzemre kiterjedőleg a munkások a maguk összességében — a demokratikus elvek érvényesítésével megalkotott képviselőik után — a munkaadóval, avagy több üzemre kiterjedőleg a munkaadók többségével és végül a fejlődés utolsó stádiumában az egyes szakmák munkásainak érdekképviselője a munkaadói szakmaérdekeltséggel kötött. Az iparban úgy munkaadói, mint az alkalmazotti oldalon a kezdetben oly hevesen ellenzett s az egész szakmára szóló tarifaszerződések különösen a fejlődés utolsó stádiumában igen favorizáltak. Alkalmazotti részén azért, mert ezzel elhárítani vélték a rosszabb feltételek melletti elszerződés lehetőségét s biztosították az érdekelt munkások, alkalmazottak részére a bér és munkabérfeltételek nivójának fenntartását a munkaadó személyében és a munkahelyben beálló változásokra való tekintet nélkül. A munkaadói oldalon pedig azért tartották különösen előnyösnek az egész szakmára szóló kollektív szerződés megkötését, mert a munkabérnek és munkafeltételeknek ily kollektív megállapítása a termelésnek ebből a szempontból az egyes üzemekre eső egyenlő mérvű megterhelését jelentette és megszűnt az a lehetőség, hogy valamelyik munkaadó a munkabér vagy munkafeltételek lenyomásával ennek folytán magának a versenyben kedvezőbb pozíciót biztosíthasson. Emellett az üzemi megállapodások és tarifaszerződések a gazdasági békét jelentették és a munka folytonosságát is biztosították. E kollektív megállapodások jogi elismerésével — mi a munkajog kollektív irányu fejlődésének főbb etappeja — ezek hatályosságának területén s az általuk szabályozott keretben azután az egyéni alkalmazotti munkaszerződések tartalmát előre kötelezőleg meghatározták a fentebb ismertetett uniformizálódás folytán. A kollektív megállapodások mikénti jogi szabályozása, hatályosságuk körének meghatározása, s az egyéni munkaszerződésekre gyakorolt hatásuk elemzése képezik az új munkajognak ezidő szerint legnehezebb és legjobban vitatott problémáit. Az üzemi megállapodások és tarifaszerződések jogi természetük szerint *jogszabályszerződések*, u. n. *normaszerződések*, az állami jogszabályalkotás mellett főleg a munkajog terén gazdaság- és jogpolitikai okokból különösen érvényesülő és előtérbe került *autonom jogalkotás* eszközei. Jogszabályszerződések, mert az államhatalom normáihoz hasonlóképpen parancsolólag írják elő normatív részükben az alkalma-

zott hátrányára megváltoztathatatlanul az egyéni munkaszerződések tartalmát.

(Befejezése következik.)

Dr. Fornheim Ernő.

A csődönkívüli kényszeregyességi eljárásról szóló rendelet értelmezése, illetve újabb módosítása és kiegészítése tárgya.
ban kelt 6340/1927. M. E. sz. rendelet az eljárás gyorsítása érdekében elrendeli, hogy az esetben, ha a rendelettel szabályozott magánegyhességi eljárásnak nincs helye, az egyességi tárgyalás határnappja a hirdetményben legfeljebb 30 napra tűzendő ki. Ha magánegyhesség bármely okból létre nem jön, vagy a bíró azt nem hagyja jóvá, ugyancsak legfeljebb 30 napos határidő tűzendő a tárgyalásra. Az egyességi eljárás megindításától kezdve az adós vagyonához tartozó dolgokra és jogokra végrehajtást elrendelni vagy foganatosítani az esetben sem lehet, ha előnyösen kielégítendő követelésről van szó. A gyakorlat már eddig is ismerte az OHE likvidációs tevékenységét. A rendelet 4. §-a idevonatkozóan most már kifejezetten is kimondja, hogy az egyességben ki lehet kötni azt, hogy az adós részéről vállalt fizetési kötelezettség teljesítésének biztosítására az adós aktívumaira nézve a hitelezőket az OHE részéről gyakorolható értékesítési jog illeti meg. Az ilyen értékesítésnek az egyesség értelmében leendő foganatosítását a kényszeregyességi bíróság rendeli el és pedig általában kir. közjegyző közbenjöttével. Ha a késedelem veszéllyel jár, vagy a vagyon értékesítése nagyobb sikert ígér, a bíró kérelemre a kir. közjegyző kiküldésének mellőzésével egyéb értékesítési módhoz is hozzájárulhat. A rendelet 6. §-a értelmében az eljárás jogerős megszüntetésétől vagy befejezésétől számított 15 nap eltelté után kért csőd esetében a Cstv. 27. és 28. §§-ai értelmében a csődnyitás napjától számítandó határidőbe a ke. eljárás megindításától jogerős megszüntetéséig eltelt időt nem lehet beszámítani. Érdekes a 7. § rendelkezése, amely kimondja, hogy az egyesség megkötése előtt hozott ítélet alapján elrendelt vagy foganatosított végrehajtás csak az egyességben vállalt összeg erejéig érvényes. A rendelet, kihirdetésének napján, vagyis 1927 július 10-én lépett életbe. (B. K. 154. szám.)

Joggyakorlat.

Ügylet-érvényesség és kényszer.

Amily kétségtelen az a jogtétel, hogy a jogügyletek kényszer címén megtámadhatók, annyira labilisnak mutatkozott ez a tétel a gyakorlati alkalmazásban. Bírői gyakorlatunk jóformán csak az akarat teljes lenyűgözését jelentő fizikai kényszer fogadja el alapul arra, hogy a kényszer címén való megtámadásnak helyét lássa. Még a büntető eljárással való fenyegetés kényszerhelyzetében kötött megállapodáshoz sem enged hozzányulni, sőt az olyan ügyletek megtámadása sem vezetett sikerre, ahol a már letartóztatásban levő fél éppen a szabadu-