

SZEMLE.

Jogalkotás.

Törvénytervezet a magánalkalmazottak szolgálati viszonyáról. Dr. Pap Dezső ny. államtitkárnál hivatottabbat e kényes és nagyfontosságú legislatívus feladat megoldására keresve sem lehetett volna találni. Évtizedes mélyreható tanulmányok és előmunkálatok alapján, teljes szociálpolitikai és jogi felkészültséggel, minden radikalizmustól ment, de azért e fontos kereső társadalmi osztály érdekeit szerető gondossággal figyelembevevő szociális érzékkel foghatott neki a szerző nehéz munkájának. Az eredmény ennek megfelelő egészen kiváló alkotás s ha ezt a 115. §-ra terjedő előadói tervezetet áttanulmányoztuk, azzal az érzéssel tesszük le, hogy gazdasági életünk és konszolidációs törekvéseink mérhetetlen nyeresége volna e tervezet mielőbbi törvényné válása. Megerősített e meggyőződésünkben az a magas színvonalu előadás, amellyel a szerző művét a Társadalompolitikai Társaság ülésében ismertette. Az alábbi néhány szórványos kritikai megjegyzés ezért a tervezet alapelveinek teljes mértékű elfogadásán és azon az ígyekezeten alapul, hogy ezt a szinte tökéletes alkotást egynéhány inkább jogtechnikai természetű homály vagy hiány kiküszöbölésével lehető közel hozzuk a teljes tökélyhez.

Megjegyzéseinket a törvénytervezet „ordo legalis“-án haladva tesszük meg. A törvénytervezet 14. §-a „*alkalmazkodás*“ címszó alatt körülírja, hogy az alkalmazott mennyiben tartozik főnöke utasításait követni. Az alkalmazott adott esetben főnöke utasításaitól eltérhet, ha a fennforgó körülményekre tekintettel felteheti, hogy a munkaadó a tényállás ismeretében az elérté helyeselné, köteles azonban, ha a halasztás veszéllyel nem jár, erről a munkaadót eleve értesíteni. Mivel azonban az alkalmazott a gyakorlatban sokszor olyan esetekben is kénytelen főnöke utasításaitól eltérni, amelyekben egyuttal a halaszthatatlan cselekvés szüksége is fennforog, mivel továbbá a munkaadó fontos érdeke fűződhetik ahhoz, hogy az eltérésről legalább utólag, amint lehet tudomást szerezzen: ezt a §-t azzal kellene kiegészíteni, hogy — amennyiben az előzetes közlés nem volt lehetséges — az alkalmazott az utasítástól történt eltérést utólag tartozik lehető első alkalommal a munkaadó tudomására hozni.

A 19. §. tartalmazza a *versenytilalmi megállapodás* cogens korlátozásait. Mindenképpen helyeselhető, ha a törvényhozó lehetetlenné akarja tenni azokat a versenytilalmakat, amelyek a kötelezett gazdasági existenciájának teljes megbénítására alkalmasak és fokozottan helyeselhető, ha bizonyos minimálisan meghatározott évi illetményen felül (6000 Ft.) engedi meg egyáltalán a versenytilalom kikötését. Ez utóbbi rendelkezés nyilvánvaló intenciója az, hogy olyanok versenytilalom által megköthetők ne legyenek, akik alkalmaztatásuk idején olyan magasabb javadalmazásban nem részesültek, amely az ilyen kikötések quasi ellenértékének lenne tekinthető. Ha azonban a versenytilalmi megállapodást in idea megengedhetőnek tartjuk, nem szabad annak szabályozásával azt lehetlenné tennünk. A tervezet ama rendelkezése t. i. hogy a munkaadó a korlátozás tartama alatt az alkalmazott teljes illetményeit tartozik tovább-

fizetni, nem jelent mást, mint a versenytalalmi megállapodások teljes eltörlését. Ez a korlátozás, — mely egyébként bírói gyakorlatunkban ismeretlen, hiszen a bírói gyakorlat ilyen természetű pozitív jogszabályokat nem is alakíthatna ki — azt jelentené, hogy a munkaadó alkalmazottjának, a nála élvezett utolsó, tehát legmagasabb fizetése nagyságában megélhetést biztosít és egyben feleslegessé tenné azt az egyébként gyakorlatunk által már régen elfogadott tételt, hogy az időbelileg korlátlan versenytalalom semmis.

A tervezet 20. §-a meglehetősen elhibázott elvi alapon junktimot létesít a szolgálati viszony és a versenytalalmi megállapodás megszüntetése között. A 20. §. 1. bekezdése szerint, ha a szolgálati viszony rögtöni hatályu megszakítására a munkaadó vétkenessége szolgáltatott okot, akkor az alkalmazott a versenytalalmi megállapodástól elállhat. Ez a rendelkezés helytelen.

Jogszerkezetileg nincs logikai összefüggés a szolgálati viszony rögtöni hatályu megszüntetése és a versenytalalmi megállapodástól való elállás között. A versenytalalom érdeke lehet a munkaadónak akkor is, ha a szolgálati viszony rögtönösen szűnik meg. A §. 1. bek. ebből folyólag a munkaadót érő külön büntetés jellegével bír azért, mert a rögtöni felmondásra okot adott. A magánjognak azonban nem feladata a büntetés és az ilyen külön joghátrány véletlen körülmények szerint majd tulajdósan enyhé, majd tulszigoru, mert nem hozható kapcsolatba a vétkenesség fokával.

Ugyanezén §. 3. bekezdése, arra az esetre, ha a munkaadó a szolgálati viszony megszűnése előtt irásban lemond a versenytalalmi megállapodásról, őt a munkavállalóval szemben a szolgálati viszony megszűnése után az illetményeknek bizonyos ideig tartó fizetésére kötelezi. Ez magánjogilag tarthatatlan konstrukció. A versenytalalom kizárólag a munkaadó érdekét van hivatva szolgálni, ha tehát arról lemond, ezért a munkavállaló tőle semmiféle megtérítést nem igényelhet. Pláne, amikor a tényállásbeli előfeltétel az, hogy a lemondás a szolgálati viszony megszűnése előtt történt legyen. A munkavállaló részéről nem szerzett jog az, hogy a munkaadó a versenytalalommal járó hátrány ellenértékéül járó kártalanítást fizesse akkor is, ha jogával nem él. A mérték meghatározása is merőben önkényes: a megállapodás érvényének tartama semmi kapcsolatban nincs azzal a feltételezett kárral, amelyet az alkalmazott szenved azáltal, hogy oly versenytalalmi megállapodása volt, amely egy pillanatig sem volt tényleg érvényben, mert hiszen a munkaadó a szolgálati viszony megszűnte előtt lemondott róla.

A 31. §. a *jutaléokra* vonatkozó megállapodások tekintetében tartalmaz interpretatív szabályokat. Kimondja a §., hogy ha az alkalmazottnak az ő közreműködésével kötött ügyletek után megállapodás szerint jutalék jár, ez áll olyan ügyletekre is, amelyeket nem közvetlenül az alkalmazott kötött ugyan, amelyekre azonban ő kereste az alkalmat, vagy ha az ő szolgálati hatáskörébe utalt, vagy abban a körletben kötött ügyletről van szó, melyre nézve megállapodás szerint a munkaadónak ő az „egyedüli üzleti képviselője.“ Elsősorban hibáztatnunk kell a felsorolást, mely sem nem teljes, sem nem eléggé szabatos. Egyáltalán feleslegesnek tartjuk azonban ezt a §-t, mert ebben a kérdésben is a felek szerződésben kifejezésre jutó szándékának kell irányadónak maradnia — a magánjogi elveknek megfelelően. Az egyedüli üzleti képviselő fogalmának körülírása is felesleges, mert a gyakorlat már amugyis határozott tartalmat adott neki.

A *találmányokról* szóló 35. §. körülírja az „üzemi találmány“ fogalmát. Eszerint a munkaadó termelési köréhez tartozó találmány a munkaadóé, ha annak megvalósításában a munkaadó gondolatai és utasításai, az üzemi segédeszközök előmunkálatok, tapasztalatok és „egyéb tények közreműködése mellett, bizonyos személyek döntő szerepe meg nem állapítható.“ A gondolatot világosabban kellene kifejezni.

A *felmondás* fejezetében a 88. §. a határozott időre kötött szolgálati viszony megszüntetéséhez is felmondást kíván meg. Ennek indokoltága azonban csak nehezen látható be. Kiténik ez a §. utolsó bekezdéséből is, mely szerint a határozott időre kötött szolgálati viszonyt úgy kell felmondani, hogy a felmondási idő és a szerződési idő lejárata egybeessék. Ha pedig a felmondási idő a szerződési időt meghaladja, a szolgálati viszony a felmondási idő lejártáig tart.

Aki ezt a rendelkezést meg akarja kerülni, egyszerűen levonja a szolgálati idő tartamából a felmondási időt. További súlyos hátránya ennek a szabályozásnak az is, hogy a felmondási időnél rövidebb határozott időre az alkalmazott nem is szerződhetnék. Ez a korlátozás az alkalmazottakat esetleg fontos munkaalkalomtól foszthatja meg. Elméletileg sem helytálló a határozott és határozatlan időre kötött szolgálati szerződés közt fennálló és a köztudatba is átment különböztetés elejtése, mert a *dies interpellat pro homine* elvébe ütközik: ha a szerződés hatályának ideje lejárt, nem annak megszüntetéséhez, hanem további fenntartásához kell új akaratnyilvánítás.

A *rögtöni hatályú felmondás* okai közt sorolja fel a tervezet azt is, ha a munkaadó az alkalmazott vagy ennek hozzátartozója ellen „komoly“ becsületsértést követ el. Ez a meghatározás tarthatatlan. Vagy elfogadjuk a becsületsértés büntetőjogi körülírását és akkor elképzelhetetlen a büntetendő cselekmények közti disztingválás, ahogy azt a tervezet megteszi, vagy teljesen elvonatkoztatjuk magunkat a büntetőjogi kategóriáktól és csak azt tartjuk szem előtt, hogy elég súlyos-e a megbántás. Ez utóbbi helyesebbnek tűnik. (Nem jelentheti ez azonban, hogy büntetendő cselekmény ne legyen felmondási ok, ellenkezőleg: büntetendő sértésnek eo ipso bontási oknak kell lennie.) Azt hisszük egyébként, hogy a „komoly“ jelzőnél mélyebb és talá-
lőbb különböztető ismérvet kell keresnünk.

Helytelen felmondási okként szabályozni azt az esetet, amikor valamilyen, előbbi szolgálati viszonyára nézve releváns körülmény tekintetében az alkalmazott a munkaadót „tudatosan félrevezette“. A magánjog szabályai szerint a szerződés ez okból megfűszesztés címén megtámadható. Nincs ok arra, hogy e szemléletmódtól eltérjünk. Egy speciális törvénynek nem szabad a speciális jogviszonyra is helytálló generális szabályokat formailag eltérőleg megfogalmaznia.

A 94. §. szabályozza a *végkielégítést*. Noha első tekintetre súlyosnak látszik az a rendelkezés, hogy már 5 évi szolgálat végkielégítésre adjon igényt, az a munkaadót azért nem terheli meg tulságosan, mert az alkalmazási szerződésben az illetmények megállapításánál módjában van a végkielégítést is kalkulálni s az illetmények összegét arra való tekintettel megállapítani. Szükségesek azonban *átmeneti rendelkezések*, amelyek megóvják a munkaadót attól, hogy oly illetményeken felül, amelyeket a még csak életbeléptetendő törvényre való tekintet nélkül állapított meg, utólag tulságosan terhes végkielégítések fize-

tésére köteleztessék. Visszahatólag tehát, a már fennálló szolgáltatási szerződésekre vonatkozólag az 5 éves minimumot tulajadcsónak találom.

M.

Joggyakorlat.

Háborus filmszerződések.

I. Már a háborút megelőző időben ismeretesek voltak azok a szerződések, amelyek valamely írói mű megfilmesítésére vonatkozó jogositványt engedtek át a filmvállalkozónak abból a célból, hogy az írói műben élő gondolat és cselekmény, film segítségével, mozgófényképelőadás céljaira feldolgoztassék. Ezen szerződéstípus alapeljében rendkívül egyszerű és látszólag mindenféle komplikációtól mentes megállapodás.

Eredetileg ez azért volt ilyen egyszerű, mert sem a filmgyártó, sem a szerző, a feldolgozandó írói műben rejlő értéknek különös jelentőséget nem tulajdonított. A témák oly végtelen sokaságban állottak a vállalkozók rendelkezésére és oly szűk körben került egy-egy gyár által előállított film nyilvános előadásra, viszont a már egyszer bemutatott filmnek újbóli feldolgozása annyira nem tartozott a praktikus lehetőségek közé, hogy sem a szerző, sem a filmgyártó a további részletek szabályozását nem tartották szükségesnek. Ezek a részletek a film fejlődésének első stádiumában nem is voltak időszerűek. Így nem nyert szabályozást rendszerint az a körülmény, *mely időre* szól a filmgyártó megszerzett joga, *milyen területen* értékesítheti az elkészített filmet, vajjon a már egyszer feldolgozott téma a megszerzett jog alapján a szerző újbóli megkérdezése nélkül, *újból feldolgozható-e*, milyen mértékű lehet az írói műben megvalósult gondolatnak és cselekménynek a filmen szükségkép jelentkező *megváltoztatása?* Ez a szükség meddig *terjed?*

A háboru a filmiparnak soha el nem képzelt lendületét hozta magával. A világ minden részén keletkeztek újabb és újabb filmgyártó vállalkozások, telepek. Újabb technikai találmányok előbbre vitték a gyártás ügyét. Nagy tömegeket hódított meg a film, miáltal lehetővé vált, hogy az eddig közömbös, rengeteg tókének figyelmét vonta magára ez az iparág és millióknak nyújtott biztos kenyeret. Ez a fejlődő irány a háboru után meg nem tört, ha lehetséges, még határozottabban halad előre.

A film ügyének ezen fellendülésével vetődtek fel azok a kérdések, melyeket fentebb érintettünk. Az egy-