

*Konstruktionsjurisprudenz*-et teremtenünk, olyan új jogi direktívákat és szerveket létesítenünk, amelyeket bölcs, tanult és józan közgazdasági intézkedések célszerűen pótolhatnak. Amit *Kornfeld báró* nálunk javasol, azt Németországban 1926-ban a szociáldemokrata javaslat tartalmazta. Ne felejtjük el, hogy ezzel államszomszédaink gazdasági politikájánál — talán hátrányunkra — messzebb mennénk.

Véleményünk szerint a legtöbb, amit közgazdasági életünk egyes csoportjai a magyar kartellekkel szemben ma kívánhatnak, a *kartel bejelentési kötelezettségének igen tapintatos és bölcs módon való megvalósítása*, kiegészítve a nemzeti termelés tényezőinek autonóm szerveiből összeállított magas színvonalú *irányító bizottsággal*, amely hazai termelésünk egy-egy szervezeti szempontjából *szükség esetén direktívákat is adhatna karteljeinknek, beléjük nevelhetné a felelősségérzet tudatát* a gazdasági közösséggel szemben és makacs esetekben *actio publica*-val is léphetne fel a rendes bíróságok előtt, a kormánynál egyidejűleg megfelelő közgazdasági intézkedések javasolása mellett.

A karteljogi reformeszemlék hirdetői elfelejtkeznek nálunk arról, hogy a *jog csak kiforrott közgazdasági megállapítások után, alapos adatgyűjtő és anyagcsoportosító munka után kezdhet ilyen fontos kérdésben új szabályozáshoz*. Németországban az u. n. nagy kartelankét (1903.) után, amelynek anyagát öt hatalmas kötetben a *Kontradiktorische Verhandlungen* örzi, a reformideák huszévi erjedése és tisztulása után jutottak el a 2400 kartel számára jogszabályokat statuáló *Kartelverordnung*-ig és nekünk is óvakodnunk keli attól, hogy ipari termelésünk organizált kialakulásának rendjébe elhamarkodottan és készületlenül belenyuljunk. A német *Kartelverordnung*-nak is az alapelve a *gazdasági szabadság valóságos visszaállítása*; ezt az elvet pedig nekünk csak fejlesztenünk szabad, nem pedig visszafejlesztenünk.

*Dr. Király Ferenc.*

## **A munkák kérdése a magánalkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló törvénytervezetben.**

A magánalkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló törvénytervezetnek a magyar munkajog terén korszakos fontosságát a Polgári Jog olvasói előtt fejtegetnem nem szükséges. Ugyancsak szükségtelen kiemelnem a tervezetet eltöltő méltányosság és praktikus humanizmus szellemét, hiszen ennek a tervezet előadója, dr. Pap Dezső, már eleve, személyében, garanciáját nyújtotta. A tervezet egyes részleteivel vagy passzusai-val szemben megtehető észrevételeknek viszont a részletes tárgyalásnál jön meg az ideje. Hozzászólásom célja, hogy a tervezet egy paragrafusának olyan hiányaira mutassak rá, amelyek, kellő átszövegezés nélkül, szociális és közgazdasági kihatásaikkal a munkavállalóknak a tervezetben kontemplált előnyök

nagy részétől való megfosztását idézhetik elő. anélkül, hogy a munkáltatói oldalon megfelelő előnyök származnának belőlük.

A tervezet 12. §-a kimondja, hogy „sürgős szükség esetén az alkalmazott kivételesen a szerződésben kikötöttől eltérő és a kikötöttnél több munkát is köteles végezni”, amikor is „a szerződés szerinti szolgálattal elérhető munkadíj az alkalmazottnak ilyen esetben is kijár”. A részletes tárgyalásnál talán még lesz alkalmunk a hazai joggyakorlatból és a külföldi törvényhozás példáiból kiindulva a „sürgős szükség” visszaéléseknek utat hagyó, tulságosan tágkörű megfogalmazásával szemben szabatosabb fogalmazást kérnünk és egyszersmind rámutatnunk a következő passzusnak: „a túlmunkái, amennyiben azt a munkaadó jogszabály vagy megállapodás szerint megfelelő szabad idő engedésével nem egyenlíti ki, a munkaadó külön díjazni tartozik” a praxisban adódó veszélyeire is.

Fontosnak tartjuk azonban már most annak leszögezését, hogy a túlmunkának a szerződés szerinti munkáéval egyenlő díjazása nem elegendő. Az alkalmazotti munkaviszonynak olyan speciális vonatkozásai vannak, amelyek a túlmunkakérdésnek a fizikai munkaviszonyok terén ismert generális rendezését megnehezítik, elvi kikapcsolását pedig nem engedik. Azonban általánosan elfogadott az a nézet, hogy a túlmunka mérve — ha rugalmasabb keretek között is — az alkalmazotti munkaviszonyban is maximálható és az a külföldi praxisban törvényes rendelkezéssel és bérszabályszerződésekkel valóban maximáltatik is. Hazánkban, alkalmazotti kollektív szerződések és egyéb, a munkaidőre vonatkozó megfelelő törvényes rendelkezések hiányában, ezirányban kétszeresen fontos a törvényes intézkedés.

Hasonlóképpen hosszabb idő óta utat tört az a felfogás — és többek közi a washingtoni egyezmény 6. cikkelyében nemzetközi elismertetést is nyert. — hogy a túlmunka a szerződésileg vállalt rendes munkánál nagyobb mértékben díjazandó. Az egyezmény 25% pótdíjat ír elő minimumként, a gyakorlatban az 25—100% közt mozog, bizonyos esetekben ennél több. Részletes példákkal szolgálunk felesleges, a különböző módok a magyar ipari életből is ismeretesek. Hangsúlyozzuk, hogy ez a kérdés nem elsősorban bérkérdés, a pótdíjazás célja nem annyira az alkalmazotti keresetének növelése, mint a munkaidő tulságos meghosszabbításának akadályozása. Közé hely volna annak fejtegetése, milyen káros hatással van az alkalmazottakra kulturális, szociális és higiénikus szempontból a túl hosszú munkaidő. De nálunk kevés figyelemre méltatják a munkanélküliségtől sújtott szakmákra gyakorolt katasztrofális hatását, mely mindig újabb tömegek elbocsátásában, illetőleg a munkátlanokká váltak újból való alkalmaztatásának megakadályozásában nyilvánul. Lehet, hogy némely vállalat súlyos helyzetében ily módon akarja alkalmazotti terheit könnyíteni, bár a munkatudomány kimutatta, hogy a munkavállaló munkaerejének túlfeszítése a rentabilitás szempontjából sem kívánatos. Igen sok helyen azonban csak kényelmi szempont vezeti a munkáltatókat és törvényes rendelkezés mindenekeftől itt éreztetné jótékony hatását.

Befejezésül megjegyezzük, hogy — bár lesznek érdekeltek, kik a tervezetnek éppen szociális alap gondolatát fogják kritika tárgyává tenni, — fokozott szükség van a munkavállalók érdekeit védő törvényes rendelkezésre krónikus gazdasági válságoktól és munkanélküliségtől sújtott országokban. Ezt az elvet a nemzetközi összehasonlításokban is helyes volna szem előtt tartani. A gazdasági élet érverése, az erőviszonyok dinamikája amugy is hatálytalanná tehetik a legjobb indulatú törvények védelmét is. Így féltő, hogy e tervezet törvényvé válása után is, más, itt nem részletezhető törvényalkotás hiányában, és a gazdasági depresszió folytatódása esetén, lesznek olyan rendelkezések, amelyeket az alkalmazottak nem tudnak majd teljes mértékben a maguk javára érvényesíteni. Ez azonban már nem írható a tervezet rovására. Konkrét feladatunk, hogy a gazdasági lehetőségek határai között minél több szociális tartalommal telítsük a hozandó törvényt.

*Major Róbert.*

## **Gazdasági szemle.**

**Az új francia szociális biztosítás.** A háboru után szociális törvényalkotások sorát most kezdte meg a francia törvényhozás a szociális biztosítási törvény megalkotásával. Ez a törvény a szociális biztosítás valamennyi ágazatát államilag szabályozza, megalkotván Franciaország területén a betegség esetére szóló biztosítást, az anyasági biztosítást, az aggkori és rokkantság esetére szóló biztosítást, a családi biztosítéki pótlékokat és a temetési segélyeket.

A biztosításokat a biztosított a maga törvényes háztartása és 16 éven aluli, eltartott gyermekei részére veheti igénybe. A biztosítás alapelvei: ingyenes gyógykezelés az orvos szabad választása mellett, ingyen gyógyszer és preventív kezelés. Betegség esetére a betegség 6. napjától kezdődőleg a biztosított bérjövédelmének felerészét kitevő táppénzt kap. A legalacsonyabb bérfokokozatokban azonban, amidőn tehát a táppénz a biztosított és családjának eltartásához kevés volna, pótlékok járnak oly mértékben, hogy a táppénz a létminimumot elérje. Gyermekekégyas asszonyok ugyancsak munkabérük felerészét kapják gyermekágyi segélyként, még pedig 12 heti időtartamra. Az anyaság első évére ezenfelül egy táplálási segélyt kap a biztosított.

A rokkantsági járulék minimálisan 600 frankot tesz ki, átlagban pedig a legutoljára élvezett bér 40%-a. Ezenkívül a biztosítottnak a rokkantság első öt esztendejében ingyen gyógykezelésre és gyógyszerre van igénye.

Az aggkori biztosítás a legutoljára élvezett munkabérnek minimálisan 40%-át teszi ki. Aggkori biztosításra jogosult az a biztosított, aki biztosítási díját 30 esztendőn keresztül befizette. Az átmeneti időszakban azonban a törvényhozás további intézkedéséig 5 esztendői biztosítás is elegendő.

A szociális biztosítás kényszerbiztosítás formájában alkottatott meg. Biztosításra vannak kötelezve mindazok (fér-