

által nem vonják magukra a kereskedelmi törvényszékek hatáskörét, vagyonbuktásuk nem kereskedelmi esődhöz (faillit) vezet.

A termékeny belga törvényhozás alighanem rövid időn belül foglalkozni fog egy új kereskedelmi társasági forma létesítésével. Belgiumban is felmerült ugyanis gazdasági és jogászai körökben egyaránt a korlátolt felelősségű társaság meghonosításának terve ép úgy, mint Olaszországban, Svájcban és hazánkban. Sőt Bruxellesben a Conseil de legislation is foglalkozik már eme új társasági forma bevezetésének kérdésével.

Dr. Schulcz Ferenc.

A munkajog új iránya és a béregyeztetés.*

Az autonóm jogszabályszerződések elismerése, valamint a munkásvédelmi állami törvényhozás kifejlesztése jellemzi a munkajog újabb irányát. Ezen helyzet kialakulásával az individuális szabályozásból folyó szerződési szabadság elve majdnem teljesen háttérbe szorult. Míg a magánjog egyéb jogterületén a szerződési szabadság a szabály, addig az alkalmazotti munkaszerződések területén a jogrend az egyéni szerződési szabadságot ma már csak annyiban ismeri el, amennyiben ezen egyéni szabályozás sem az állami jogszabályokkal, sem pedig az autonóm jogszabályszerződésekkel ellentétben nincs. A legplasztikusabban juttatja ezen irányváltozást kifejezésre a munkaszerződések-ről szóló 1923. évi német törvénytervezet 6. és 7. §§-ban, midőn kimondja: „Der Arbeitsvertrag unterliegt nur soweit freier Übereinkunft, als nicht unabdingbare Rechtsvorschriften entgegenstehen. Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind auch Tarifsatzung und Betriebsatzung“.

Ezen jogszabályszerződések — üzemi megállapodás és tarifaszerveződés — megkötését rendszerint hosszas tárgyalások előzik meg, melyek a felmerült követelések és viták békés elintézését és kiegyenlítését célozzák. E tárgyalások azonban nem vezetnek mindig eredményre. Ha a tárgyalások megszakadtak és a szembenálló felek követeléseikhez ragaszkodnak, nem marad más hátra, mint követeléseik érvényesítése és kiküzdése céljából a gazdasági harci eszközöket igénybevenni. Ily harci eszközök: az alkalmazotti oldalon a sztrájk, munkaadói oldalon pedig a kizárás. A harci eszközök igénybevétele azonban mindkét félre óriási anyagi veszteséggel jár — melyeket ehelyütt bővebben részleteznünk nem szükséges. De óriási veszteséget jelent ez az államra is — a nemzetvagyonra mindenkor aktívumot jelentő munkaproduktum ez okból feltétlen elmaradása miatt. A feleket és az államot érintő eme anyagi hátrányok elkerülése érdekében már igen korán tört hódított annak felismerése, hogy e harci eszközök alkalmazása minden körülmények között a minimumra és az elkerülhetetlen szükség eseteire

* Lásd előbbi közleményt a P. J. folyó évi 7. számában.

szorítandó. Ennek felismerésével hatolt keresztül azután az egyeztetési eljárás s a béregyeztető hivatalok eszméje. Ez eljárás van hivatva az állam vagy pedig egy a felek által kijelölt pártatlan fórum támogatásával a megszakadt közvetlen tárgyalások dacára a kollektív megállapodások létrejöttét a harci eszközök igénybevételének elkerülése céljából elősegíteni, avagy egyes fontosabb esetekben az érdekeltek hiányzó megegyezését ezen eljárás folyamán hozott határozat kötelező erővel való felruházásával helyettesíteni. Itt kapcsolódik be az egyeztetési eljárás a jogrendszerbe, s nem egyéb, mint a kollektív megállapodások anyagi jogának per-jogi correlatuma.

Az egyeztetési eljárás a magánjogi perhez hasonlóan az érdekeltek közt felmerült s érdekeiket érintő viták elintézésére szolgál. A munkajog területén felmerülhető viták lehetnek *jogviták*, amelyek valamely fennálló jogszabály vagy jogszabályszerződés, avagy egyes alkalmazotti munkaszerződés értelmezése és elbírálása tekintetében fennállanak. Ezekben az érdekeltek mindig egy, — állításuk szerint — fennálló jog vagy igény felett vitatkoznak. De lehetnek a viták u. n. *jogviszonyszabályozási viták* is. Ezekben az érdekeltek ama törekvéséről van szó, hogy a fennálló jogi helyzet helyébe egy új állíttassék, akár új szabályok felállítása, akár pedig a régiéek elförlése illetve megváltoztatása útján. De a viták lehetnek *egyéni*ek és lehetnek *kollektív*ek is. Egyéni a vita akkor, ha azokban az egyes munkaadó áll szemben az egyes alkalmazottal, még ha ez az egyéni szembenállás valamely üzem összes alkalmazottaira is kiterjedne. Pl. ha valamely munkaadó a bért nem rendesen fizeti s az összes alkalmazottak igénylik bérüket s lépnek fel ezért az e tekintetben fennálló vita egyéni s pedig halmozott egyéni vita. Kollektív a vita akkor, ha nagyobb számú alkalmazott együttesen, közösen és egységesen fellépve áll szemben a munkaadói oldallal jelesen, ha valamely üzem vagy több üzem munkássága vagy tisztviselőikara s a munkaadó vagy munkaadók között, avagy az alkalmazottak valamely érdekképviselője és a munkaadó, vagy több munkaadó, avagy a munkaadók érdekképviselője között, végül ha valamely üzem alkalmazottainak képviselője s a munkaadó között van vita valamely a munkaviszonyt érdeklő kérdésben.

Akár egyéni, akár kollektív legyen is a vita, ha az jogvita és így valamely fennállónak állított jog értelmezésére és a fennálló jog alkalmazására irányul, úgy az mindig bírói utra tartozik. E bírói ut a vita elintézésére teljesen elegendő s a célnak megfelel. Ez eljárás különösebb sajátossággal nem bír még akkor sem, ha a vitában egymással szemben nem az egyes munkaadó és alkalmazott, hanem a kollektív megállapodást kötő felek állanak is. Más a helyzet, ha a vita nem jogvita, hanem jogviszonyszabályozási. Ily jogviszonyszabályozási vita lehet bérmozgalom, de lehet valamely fennálló jog vagy szerződés értelmezésére irányuló is, ha a szembenálló felek valamely szándékolt értelmezést függetlenül az egyes esettől, avagy annak elbírálásától avagy

a jogszabály törvényszerű alkalmazásától egy bizonyos értelemben kötelezőleg akarják megállapítani. Minthogy pedig az egyeztetési eljárásnak mindig az a célja, hogy az érdekeltek között a harci eszközök alkalmazását kiküszöbölje és a kollektív megállapodás megkötését elősegítse, ennél fogva az egyeztetési eljárás tárgyát mindig csak *kollektív jogszabályozási viták* képezik. Ez ugy a német 1923 október 30-i rendelet 3. §-ából (zum Abschluss vom Gesamtvereinbarungen — Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen — Hilfe zu leisten) mint pedig a francia Code du Travail IV. könyvének I. cím 104. cikkéből (un différend d ordre collectif portait sur les conditions du travail) is kifejezetten kitűnik.

Ami a béregyeztetési eljárást és hivatali közelebről illeti, ennél fontossággal bír mindig egy az egyeztetési eljárást lefolytatni hivatott pártatlan fórum megteremtése. Ezen pártatlan fórum lehet a felek által szerződésileg megállapított, de lehet hatósági is. Szabály az, hogy a szerződési egyeztető fórum mindenkor megelőzi a hatósági fórumot. Ez utóbbinak működésére csak ott kerül a sor, hol a felek vagy szerződésileg ily egyeztető fórumban meg nem állapodtak, vagy pedig annak közreműködése eredményre nem vezetett. A hatósági egyeztető hivatal felállítása az államnak a munka folytonosságához és a gazdasági béke fenntartásához fűződő s fent ismertetett nagy érdeken alapszik. Rendszerint a hatósági egyeztető hivatalok bizottságokban járnak el, mely egy elnökből és ülnökökből áll és pedig utóbbiak felerészben a munkaadói s felerészben az alkalmazotti oldalról. Lehetőleg minden szakra külön — a szakmát ismerő — bizottságok alakítandók, hol azonban a viták csekélyszáma miatt több ily szakbizottság alakítása nem lehetséges, ott is indokolt a munkás és tisztviselői karra külön bizottságok felállítása.

A béregyeztetési eljárás és hatósági béregyeztető hivatal felállítása és életbejuttatása esetén igen nagy fontossággal bír annak megállapítása, hogy kik szerepelhetnek abban felekként. Különösen fontossággal bír e kérdés rendezése ez az alkalmazotti oldalon, mert itt mindig az az nagyobb számban történő kollektív fellépéséről van szó. Nálunk ez a kérdés jogilag semmi irányban szabályozva nincs. Ez pedig feltétlenül szabályozásra vár — akár az egyeztetési eljárás intézményének rendezésének keretében és csupán erre kiterjedő hatállyal, akár pedig ezen kívül és ezt meghaladólag az egész vonalra kiterjedőleg. Ezen szabályozás alatt különösen az üzemi képviselők és az érdekképviselők kérdésének szabályozását értjük.

Az egyeztetési eljárás vagy az érdekelt felek kérelmére, vagy pedig hivatalból indul meg. A francia szabályozás a fentidézett törvény 113. §-ban sztrájk és kizárás esetére kötelezőleg írja elő — a felek ily irányú indítványának hiányában — az eljárásnak hivatalbóli megindítását.

Ami az eljárás menetét illeti, az kifejezetten *egyeztetés* s a felek között felmerült érdekellentétek méltányos kiegyenlítésére irányul. A hivatalnak teljes pártatlansággal kell a tárgyalást vezetnie és a módot keresni a szembenálló

érdekek kiegyenlítésére. Ha a felek ezen eljárás folyamán megegyeztek, ugy ezen megegyezésük írásba foglalandó és ezen megegyezésük tartalmazza egyszersmind az új kollektív megállapodásukat. Ha azonban ily megegyezés létre nem jönne, ugy sor kerül arra, hogy az egyeztető fórum a felmerült vitában a maga határozatát, döntését kimondja. Nyomatékosan leszögezni kívánjuk ehelyütt is, hogy a polgári pertől eltérőleg az *egyeztetési eljárás nem jogszolgáltatás, hanem érdekkiegyenlítés*. Az egyeztető fórum döntése nem ítélet, mely végrehajtható és a feleket kötelezné, hanem csupán az egyeztető fórum *véleménye, javaslata a vitás kérdés rendezése és elintézése tekintetében*. Ezen javaslatot azután vagy elfogadják felek, vagy pedig nem. Utóbbi esetben a harci eszközök alkalmazására kerül a sor. A határozat ezen jogi természetét állandóan szem előtt kell tartanunk tévedések elkerülése végett. Az egyeztetés és egyeztető fórum nem kíván az érdekeltek közötti vitában a feleket kötelező erővel dönteni, s ezzel a vitát befejezésre juttatni. *Az egyeztetés célja és rendeltetése csak az, hogy a felek közötti közvetlen tárgyalások megszakadása után is módot nyújtson a kollektív megállapodások létrejövetelét és ezzel a gazdasági harcot elkerülhetővé tegye*. Olyan, mint a nemzetközi jogban a háború megelőzésére vonatkozó rendelkezések, melyek előírják, hogy a hadüzenet előtt az összes békés eszközök igénybeveendőek és kimerítendőek.

Egyes kivételes esetekben azonban az egyeztető fórum határozatának ezen tanács, vélemény, javaslat természetén túlmenő jelentősége is van. A döntés meghozatala után ugyanis akár kérelemre, akár hivatalból is megindulhat a hozott határozat *kötelező erejének kimondására irányuló eljárás*. Ez eljárás azonban csak akkor foghat helyt, ha annak megindítását a közérdek indokolja. Ha aztán az ilyen kötelező erő kimondására hatáskörrel felruházott hatóság a megfelelő szabályszerű eljárás alapján az egyeztető bizottság vagy hivatal határozatát ily erővel felruhazza, akkor ez a határozat az érdekeltekre kötelező lesz, s e határozat e hatósági aktus a felek hiányzó megegyezését a kollektív megállapodás tekintetében pótolja, s a határozat keretében a felekre szerződéskötési kényszert állapít meg. Mindezen esetekben tehát az egyeztető fórum javaslata a kötelező erő kimondásától feltételezett és kollektív szerződés megkötésére irányuló szerződési ajánlat. Hogy mily fórum legyen hivatva e kötelező erő kimondására s minő legyen e tekintetben az eljárás az ily részletkérdés, mely cikkünk kereteit meghaladja. Az egész vonalon csak annak a szempontnak kell érvényesülnie, hogy az állami döntő szó az egyeztetési eljárás folyamán csak a valódi és fontos közérdek fennforgása esetén hangozzék el, mert különben az egész intézménnyel elérni szándékolt gazdasági megnyugvás elérhető nem lesz. Az egyeztető hivatal határozatának kötelező erővel történt felruházása esetén a határozat — mint minden közigazgatási határozat — a bíróságra nézve is kötelező. A bíróság ha megállapította, hogy a határozatot az egyeztető fórum törvényes hatáskörében hozta s az eljárási szabályokat betartotta, s kötelező erővel az arra

illetékes hatóság azt felruházta, azt határozata alapjául elfogadni köteles s érdemben — különösen abban az irányban, vajjon helyes volt-e az érdekmérlegelés s fennforgott-e a kötelező erő kimondását indokoló közérdek — felül nem bírálhatja.

Néhány ecsetvonással óhajtottunk a fentiekben röviden reámutatni az alkalmazotti munkaszerződések jogterületén végbemenő forrongásra, az ennek folytán beálló fogalmi átértékelésekre s irányváltozásra, valamint az irányváltozás következtében kialakulásban lévő jogintézményekre és eljárásokra. Erre a jogterületre találoan alkalmazhatók Adynak szavai: „Uj szelek nyögetik az ős magyar fákat“. Évezredek folyamán megrögződött nézőpontok és alapelvek inognak meg. Uj munkaterület áll a jogtudomány előtt és vár feldolgozásra és felkutatásra. Ebből a munkából a nemzet érdekében a magyar jogászságnak is ki kell vennie a maga részét. Mozgásban van a társadalmi és gazdasági élet, természetszerűleg velejár ezzel a jogi fogalmak, a jogintézmények átalakulása is. Ezen átalakulás törvényhozási szabályozásának megfelelő mederbe terelése s a szabályok tudományos előkészítése a magyar jogászság legközelebbi feladata.

Dr. Fornheim Ernő.

Joggyakorlat.

- Határozott időre szóló szolgálati szerződések.

I.

A magánalkalmazotti jog tekintetében kifejlődött magyar bírói joggyakorlatnak talán nincs még egy olyan területe, amely az objektív kritikát annyira szomjuhozná, mint a bíróságnak (különösen a felsőbíróságoknak) a *határozott időre szóló szolgálati szerződésekkel szemben elfoglalt álláspontja*. Tudvalevőleg: ha a munkaadó a határozott időre szóló szolgálati szerződést a kikötött idő eltelte előtt jogos ok nélkül megszünteti, az alkalmazott a felmondási időre járó javadalmazáson kívül csak *kártérítést* követelhet, ezt is azonban csak akkor, ha önhibáján kívül a hátralévő időre oly alkalmazást nem nyer, mely részére megfelelő javadalmazást nyújt. Amint látjuk tehát, a munkaadó minden további következmény nélkül szüntetheti meg a szolgálati szerződést, ha az alkalmazottnak kimutatható és szigoruan igazolt kára ebből nem származik. (Ugyanazok a tanácsok követik ezt a gyakorlatot, amelyek például vételi ügyletnél az eladó nem szállítása esetén minden további nélkül megítélik az árdifferenciát, ha a vevő a fedezeti vételt csak papíron eszközli, amelyek hajlamosak az erkölcsi kár megítélésére, ahol a konkrét kár szigorú igazolása fogalmilag van kizárva, amelyek mellékfoglalkozás után is megítélik a felmondási időre járó javadalmazást (ha mindjárt több mellékfoglalkozása is van az alkalmazottnak) és amelyek például a szolgálati bizonyítvány ki nem adása esetén még a *felmondási időre* is megítélik a kártérítést, még akkor is, ha az alkalmazott a felmondási időre az illetményeket megkapta.)