A MUNKAVISZONY ÁLLANDÓBBÁ TÉTELE ÉS A VÉGKIELÉGÍTÉS

ÍRTA:
TÓTH BÉLA

A szolgálati viszony megszüntetésének legáltalánosabb módja az egyoldalú akaratnyilvánítás, amelynek lehetősége munkaadó és munkavállaló előtt egyformán nyitva áll, függetlenül az erre irányuló elhatározás gazdasági vagy személyi indokaitól. Mint minden szerződéses viszonynak, természetesen a munkaszerződésnek is az egyik fél által kezdeményezett felbontása a másik fél részére sok esetben sérelmes lehet s ezért az érdekeltek, sőt a szolgálati jogviszonyokat rendező törvények maguk is eleve bizonyos kikötésekkel élnek annak a javára, aki a szerződés egyoldalú megszüntetése folytán hátrányos helyzetbe kerülhet. E kikötéseknek legfontosabbika egy meghatározott terjedelmű felmondási idő megtartására vonatkozik, amelynek kötelezettsége alól törvény és joggyakorlat rendesen csak a másik fél valamely súlyos hibája miatt old fel, rögtönös hatályt tulajdonítva ilyenkor a szerződési viszony megszakításának. E Szemle lapjain egy alkalommal már rámutattunk arra, hogy egyes országok szociális törvényhozása mily mértékben terjesztette ki a munkásokra is azt a védelmet, melyet a felmondási idő szabályozásával szokás és állami akarat eleinte csak a tisztviselői réteg javára tudott intézményessé tenni.[1] Említett fejtegetéseink kiegészítéséül ezúttal azt a kérdést kívánjuk megvizsgálni, hogy az alkalmazotti viszony védelmének e kezdeti formáján túlmenően milyen egyéb törvényes intézkedésekkel lehet enyhíteni annak a kockázatnak a terhét, mely a munkahelyéhez csak lazán odafűzött bérmunkást állandóan létalapjában fenyegeti.

[1] *Ipari munkások felmondási ideje.* Szociális Szemle, 1942 április-június.

A munkahely elvesztésével járó többnyire súlyos hátrányok kiküszöbölésének számos eszköze van. Ezek közt a leghatékonyabbak kétségkívül azok, amelyek gazdasági és társadalmi síkon nyújtanak támaszt, mint amilyen a megtakarításokra módot adó munkabér, a munkahiány esetére szóló biztosítás vagy tágabb vonatkozásban, a gazdaságnak közösségi szempontok szerint való irányítása, ami kizárná a termelésnek szeszélyes hullámzását s egyben lehetővé tenné a munkaerő tervszerű és egyenletes szétosztását. Ezek azonban olyan eszközök, amelyek rendszerint meghaladják a munkaadó és munkás kapcsolatának egyéni körét s nagyrészt a szélesebb alapvetésű gazdasági- és társadalompolitika függvényei. Még a munkabér is, amelyet pedig a szerződő felek látszólag szabadon állapítanak meg, függ nemcsak a mindenkori munkapiaci helyzettől, hanem a megélhetési költségek helyi alakulásától, a pénz vásárlóerejétől, a vállalkozó rentabilitási számításait befolyásoló nyersanyagbeszerzési és értékesítési lehetőségektől, adózástól, politikai viszonyoktól és még sok egyébtől is. Másfelől a munkahiány esetére szóló biztosítás szintén olyan feladat, amelyet csak a társadalom nagyobb közössége oldhat meg. Ezek tehát olyan tényezők, amelyek mintegy kívülről alakítják a munkás és munkaadója egymáshoz való viszonyát, amiből önként folyik az a tétel, hogy szociális szempontból is elsődleges kötelesség mindenfajta emberi tevékenység általános gazdasági és társadalmi keretének helyes megszervezése.

Ezzel azonban természetesen nem érhetjük be. A keretadta háttér előtt ugyanis munkás és munkaadó olyan egyéni szereplőkként jelennek meg, akik nem csupán egymásba fogódzó kerekei a nagy ter-

melőgépezetnek, hanem egyúttal emberi részesei egy sorsszerű közösségnek, ami már erkölcsi viszony. Ez pedig azt parancsolja, hogy e viszony tartalmát mindenkor az emberiességről és igazságról vallott felfogásunk szerint idomítsuk, ami a jogintézményeknek időnkinti reformját teszi szükségessé.

Munkás és munkaadó viszonyának magánjogi vetülete az általuk kötött szerződés és az, amit a felek kifejezett alkuja hiányában is köztudat és törvény e szerződésbe belefoglal. Senki sem tagadhatja, hogy napjainkban annak a mindennapi ténynek, hogy valaki a munkaerejét eladja, rengeteg jogi következménye van s e nem egészen egyszerű adás-vételi aktusnak a kötelmi anyaga mindinkább bővül. A fejlődés iránya pedig jelenleg az, hogy munkás és munkaadó necsak mint egymás iránt közömbös eladó és vevő kössenek egyezséget, hanem vállalják egyszersmind azt az emberi felelősséget is, amely a közös munkára társulás tényéből hárul valamely csoport minden tagjára. Akinek volt már bármily csekély közösségi élménye, tudhatja, hogy kiváltságos pillanatokban e magatartás mennyire természetes es ösztönös, viszont tagadhatatlan, hogy az érdekek szétágazó volta miatt az embereket nevelni és szoktatni is kell e magatartásra. Szükség van egy minden részleges érdeken felülemelkedő társadalmi akaratra, mely helyes irányt szab a gyarlón csupán saját hasznát leső önzésnek. Ez az akarat, tegyük hozzá, nem is hiányzik. A múlt háború óta váratlan gazdagságban kibontakozott szociális törvényhozás világszerte bizonyságot tesz mellette s nem lehet kétséges, hogy egy olyan társadalom felé haladunk, amelyben mindenki, bármilyen helyet foglaljon is el munkája révén a termelésben, fokozottabb mértekben lesz kénytelen tudomásul venni a szoros érdekkapcsolatnak és egymásrautaltságnak azokat a szálait, amelyek az egyest az egészhez kötik.

A fejlődésnek ez általános iránya mellett nem csodálható, ha a szolgálati szerződés maga is érezhető állagváltozáson megy keresztül. Míg az ősliberálisnak nevezhető maradi vélekedés szerint pl. egy gyári munkásnak a vállalathoz való viszonya annyira futó, hogy egyik óráról a másikra túl lehet adni rajta, addig a kialakulóban levő új felfogás szerint ez a kapcsolat inkább egy házassághoz kezd hasonlítani, amely bizonyos időn túl csak súlyos okokból, esetleg bontóperrel szüntethető meg és a megszolgált munkabéren túlmenő kötelezettségeket is teremthet. A szolgálati viszony stabilizálása érdekében egy mindinkább erősbödő irányzat a munkaszerződésnek olyan jogkövetkezményekkel való felruházását követeli, melyek alkalmasak arra, hogy a munkaadót lehetőleg visszatartsák annak megfontolatlan felbontásától.

A kérdés kiérlelődésének folyamata eddig meglehetősen lassú volt s a keresett legjobb megoldás egyelőre, hogy úgy mondjuk, a kísérletezés stádiumában van. Legelemibb formája, mint tudjuk, a kötelező felmondási idő megállapítása, amelyhez az ez időre eső bérkövetelés bírói érvényesítésének lehetősége járul. Szorosan idetartoznak azok az intézkedések, amelyek körülhatárolják a rögtöni hatályú felmondás eseteit, amikor az alkalmazottak e törvénybiztosította jogukat elveszíthetik. Egy további lépés ezen az úton a visszaélésszerű felmondás fogalmának bevezetése, aminél talán csak egy árnyalattal jelent hatékonyabb védelmet a felmondás méltányosságának bírói mérlegelése. Célja ez újfajta jogi koncepciónak, hogy az érdekeiben sértett alkalmazott javára külön anyagi jóvátétel megítélését tegye lehetővé. Az erre vonatkozó példák elég gyakoriak.

Franciaországban a munkajogi kódexnek egy 1928-ban hozott módosítása[1] a visszaélésszerűnek minősíthető felmondás esetén kártérítési igényt állapít meg az elküldött munkás javára. Hogy a munkaszerződés felbontása mikor visszaélésszerű *(résiliation abusive),* annak eldöntésére a törvény nem nyújt támpontot s erre nézve pusztán a joggyakorlat irányadó. Ellenben a fizetendő kártérítés mértékére vonatkozóan előírja, hogy annak megszabásánál tekintetbe kell venni a szokásokat, a teljesített munka természetét, a szolgálat tartamát, a munkás éleikorát, az esetleges nyugdíjigényt s általában minden oly körülményt, amely a szenvedett hátrány felbecsülésére alkalmas alapul szolgálhat. A törvény azt is kiköti, hogy a felek nem állapodhatnak meg a kártérítési igény kizárásában, amely egyébként nem azonos azzal az igénnyel, mely a felmondási idő benemtartásán alapszik.

Romániában nyilvánvaló francia ihletésre jött létre a munkaszerződésről szóló (1929-ben kelt és 1941-ben módosított) törvénynek az az intézkedése, mely szerint a felmondási időre járó illetményeken kívül a munkaadó külön kártérítést tartozik fizetni, ha a felmondás jogtalan volt. Jogtalannak minősül pedig az olyan felmondás, amelynek indokát a munkaadó nem nevezte meg. Családvédelmi vonatkozásá- • nál fogva megemlíthető, hogy a szerződésnek az alkalmazott elhunyta miatt bekövetkezett megszűnése esetén a munkaadó a hátramaradottaknak (özvegynek és 18 éven aluli gyermekeknek) égy végkielégítést helyettesítő segélyt fizet. E segély összege egyhavi bér, ha az alkalmazott legalább egy évig volt a vállalat szolgálatában, kéthavi bér, ha a szolgálat egytől három évig tartott és háromhavi bér, ha az három évnél hosszabb volt.

Németországban a nemzeti munka szabályozásáról szóló 1934 évi törvény, átvéve az üzemi tanácsokról szóló 1920 évi törvény hasonló intéz-

[1] Nem akarván szövegünket a törvényhelyek pontos idézésével feleslegesen terhelni, a következőkben mindenütt csak a vonatkozó törvény évszámát tüntetjük fel. Aki forrásainknak pontosabban kívánna utánanézni, a Nemzetközi Munkaügy Hivatal által kiadott *Serie législative* című törvénygyűjtemény megfelelő évfolyamaiban könnyen ráakadhat.

kedéseit, az elbocsátásoknál a méltányosság elvét kívánja tiszteletben tartani. E célból úgy rendelkezik, hogy a legalább tíz alkalmazottat foglalkoztató üzemnek bármely tagja, aki a vállalat kötelékében egy évet már eltöltött, elbocsátása esetén a munkaügyi bírósághoz fellebbezhet, ha véleménye szerint ez az eljárás rendkívül szigorú s azt a vállalat helyzete nem indokolja. A keresethez csatolni kell annak igazolását, hogy a panasszal, bár eredménytelenül, az üzem bizalmi tanácsa is foglalkozott. Ha a bíróság úgy dönt, hogy a felmondás visszavonandó s a munkaadó ennek ellenére sem veszi vissza a munkást, a bíróság kártérítést ítél meg, amelynek összege arányban áll a munkaviszony tartamával, de nem lehet magasabb az utolsó év folyamán keresett bér négy tizenketted részénél. Egy ugyanebben az évben hozott módosító törvény ezt a felsó' határt az évi fizetés felében jelölte meg, arra az esetre azonban, amikor a munkaadó nyilvánvalóan önkényesen járt el s a munkásnak kicsinyes okokból mondott fel, a maximumot az évi keresmény teljes összegéig emelte.

Spanyolország a kérdés rendezésénél a német szabályozást vette mintául. A munkaügyi vegyes bizottságokról szóló (1931-ben kelt és 1941-ben kétízben módosított) törvény értelmében ugyanis az a munkás, aki úgy véli, hogy helyéről igazságtalanul vagy ok nélkül bocsátották el, ügyét két héten belül a munkaügyi bíróság elé terjesztheti, miután panaszát előzően a békéltetésre illetékes hivatásképviseleti szervnek is bejelentette. Ha a bíró úgy találja, hogy az elbocsátás nem volt indokolt, módot ad a panaszosnak, hogy válasszon az állásába való visszahelyezés vagy a kárpótlás között, mely utóbbinak összegét a bíró saját belátása szerint szabja meg, de amely nem lehet több, mint a munkás egyévi bére. Abban az esetben, ha a munkás 50-nél kevesebb állandó alkalmazottat foglalkoztató vállalatnál dolgozott, a fenti választás a munkaadót illeti meg. A kárpótlás összegének megállapításánál a bíró tekintetbe veszi, hogy a munkás kapott-e új munkát vagy nem, milyen volt az állása és mennyi időt töltött el benne, milyen korú s hány eltartottja van, könnyű-e foglalkozásában új álláshoz jutni, milyen a társadalmi magatartása és végül, hogy mi volt az elbocsátás valószínű oka. A kárpótláson kívül a munkaadó tartozik az elbocsátástól a bírói döntés napjáig esedékes, de legfeljebb 24 napra szóló bért is megfizetni, hacsak a munkás már előbb el nem helyezkedett. Ezt az összeget akkor is köteles megfizetni, ha a munkást egyébként visszafogadja. A törvény nem ad felvilágosítást arra nézve, hogy az elbocsátás mikor tekinthető indokolatlannak s így ennek megítélése kizáróan a bíró lelkiismeretére van bízva.

Lényege szerint az előbbi példákhoz csatlakozik a *Kuba* által választott megoldás is, amennyiben itt szintén a méltányosság figyelmen kívül hagyása címén lehet a felmondást megtámadni. A kérdés szabályozásának kubai módja azonban két fontos ponton eltér az előzőktől: az eljárás közigazgatási hatóság előtt folyik, mely egyébként is ellenőrzi a felmondásokat, másfelől meg a törvény pontosan megszabja a jóvátétel mértékét, ha a hatóság helyt adott a panaszos kérelmének. A munkaszerződésről szóló 1938 évi törvény szerint az a munkaadó, aki alkalmazottját el akarja bocsátani, köteles e szándékát az érdekelten kívül annak szakszervezetével és az illetékes munkaügyi hatósággal is közölni. Az alkalmazottnak vagy a szervezetnek módjában áll a felmondás ellen kifogást emelni s ebben az esetben a munkaügyi hatóság méltányossági okokból kötelezheti a munkaadót, hogy alkalmazottját visszavegye. E kötelezettség alól a munkaadó csak úgy szabadulhat, ha alkalmazottjának az eljárás okozta minden költségét megtéríti s ezenkívül annyi havi bért fizet neki, ahány évig az nála szolgálatban állt, megtoldva ez összeget még külön egyhavi bérrel.

A kártérítési elvtől határozott elhajlást mutat a *Norvégiában* érvényes rendelkezés. A törvény itt már kifejezetten végkielégítésről beszél, bár a reá való igényt még szintén nem ismeri el automatikusnak és annak érvényesítését az előzőkhöz hasonlóan bírói útra utalja. A munkásvédelemről szóló 1936 évi törvény nevezetesen úgy intézkedik, hogy minden 21. évét betöltött alkalmazott, aki megszakítás nélkül legalább három évig volt ugyanannak a vállalatnak szolgálatában, elbocsátása esetén munkaadójától méltányosság okán végkielégítést követelhet. E jog gyakorlása azonban ahhoz a számunkra nem elég világos feltételhez van kötve, hogy az elbocsátásra olyan „külső" körülménynek kell okot adnia, mely sem a vállalattal vagy tulajdonosával, sem pedig az alkalmazottal nincs összefüggésben. Ha az igény elismerésre talál, a végkielégítés összegét, mely nem lehet magasabb az utolsó évi kereset felénél, a szolgálat időtartama, a munkást ért veszteség, az újabb elhelyezkedési lehetőségek és a munkás egyéni körülményeinek mérlegelésével állapítják meg. Az igénykeresetet az elbocsátást követő két héten belül kell benyújtani, ilyennek azonban egyáltalán nem lehet helye, ha a munkás nyugdíjat kap a vállalattól.

Az eddig felsorolt összes példának közös vonása, hogy a munkaadóval szemben támasztható kárigény az alkalmazottnak hosszabb-rövidebb szolgálatán alapszik s mérvét is jórészt ennek terjedelme szabja meg. *Mexikóban* az 1931 évi munkajogi kódex egészen sajátos, az előzőktől élesen elkülönülő módon felelt meg a munkaviszony állandósítására irányuló törekvésnek. A végkielégítésre emelhető igény itt a munkaadó anyagi felelősségéhez és a vállalat teljesítőképességéhez igazodik. Tehát nem szerzett jog, hanem esetenként támasztható követelés, amely

nincs arányban a munkaviszony tartamával. A törvény részletesen felsorolja, hogy az alkalmazott mely esetekben bonthatja fel szerződését a munkaadó hibájából, kimondva, hogy ezekben az esetekben háromhónapi bérének megfelelő végkielégítéshez van joga. Ha más okból bontaná fel a szerződést, nemcsak igényjogosultságát veszti el, hanem ellenkezően a munkaadó indíthat ellene kártérítésért magánjogi keresetet. A szolgálati viszony megszűnésének azonban lehetnek olyan okai is, melyekért a munkaadó nem tehető felelőssé, de amelyek mellett mégis vállalnia kell alkalmazottjaival szemben bizonyos kötelezettséget. így pl. bányaüzemnek a lelőhely kimerülése miatt történő megszüntetése, úgyszintén csőd vagy kényszerfelszámolás s végül a munkaadó testi vagy szellemi képességeiben beállott üzemgátló változás esetén a munkásoknak végkielégítés címén egyhavi bérhez van joguk. Ha az üzemét felhagyó vállalkozó egy éven belül akár maga, akár más személy közbenjöttével az előzőhöz hasonló új vállalatot létesít, köteles a nála alkalmazásban volt munkásokat újra felvenni, vagy ha ezek nem ezt a megoldást választják, nekik háromhavi bérnek megfelelő végkielégítést fizetni. Ugyancsak' háromhavi bérrel tartozik munkásainak az a munkaadó, akinek üzeme valamely baleset vagy természeti csapás következtében szűnt meg, feltéve, hogy vállalata biztosítva volt és a biztosítási összeget megkapta. A fentieken kívül kártérítés jellegű végkielégítéssel tartozik a munkaadó akkor is, ha gépek beállítása, vagy új munkamódszerek bevezetése következtében személyzetének csökkentésére kényszerül. Ilyenkor szintén háromhavi bér a végkielégítés, hacsak az elbocsátott alkalmazott szerződésében nem más összeg volt kikötve.

Amilyen külön utakon jár a mexikói megoldás, olyan minden egyébtől idegen a *Japánban* található rendszer. E patriarkális viszonyairól ismert országban egy 1936 évi törvény régebbi szokások alapján jóléti-, illetve nyugdíjalapszerűen tette a legalább 50 főnyi személyzetet foglalkoztató vállalatok számára kötelezővé munkásaik végkielégítéséről való gondoskodást. E rendszer szerint a kifizetésre kerülő végkielégítés három forrásból nyer fedezetet. Az első forrás tulajdonképen egy, a munkás nevére szóló takarékbetét, mely a bér 2%-át kitevő levonásokból képződik és amelyet távozása pillanatában a munkás kamataival együtt kap kézhez. A másik lényegében afféle nyugdíjalap, amelynek javára azonban csak a vállalat eszközöl befizetéseket, mégpedig a munkabér 2%-át és ezenkívül a vállalat jövedelmezőségének alakulása szerint változó pótjárulékot, amelynek nem kell meghaladnia a bér 3%-át. Ebefizetéseket szintén a munkás egyéni számláján vezetik, de azok összegét csak akkor kapja meg, ha önhibáján kívül hagyja el a vállalatot. Ha saját jószántából vagy elfogadható ok nélkül távozik, jogát ez összeghez teljesen vagy részben elveszti. Az így visszamaradt tételeket a vállalat köteles egy harmadik alapba utalni, amelyből kiegészíti elbocsátott munkásainak a másik két forrásból származó végkielégítését. E pótjárandóság 20 napi bérnek felel meg, ha a munkás 1-3 évig volt alkalmazásban és 35 napi bérnek, ha a szolgálat ideje ennél hosszabb volt.

A fenti rendszernél nyilvánvaló, hogy célja – tagadhatatlan szociális értéke mellett – elsősorban a munkaerőnek a vállalathoz kötése, amit a végkielégítésnek vállalati nyugdíjjellege is eléggé elárul, súlyosbítva azzal az előírással, mely az önként távozó alkalmazottat megfosztja járandósága jelentékenyebb részétől. E végkielégítésnek a nyugdíjjal való rokonítására utal különben az a körülmény is, hogy a törvény hatálya nem terjed ki az olyan vállalatokra, melyek külön nyugdíjilletményt biztosítanak munkásaiknak.

Bizonyos mértékig a japán rendszerre emlékeztet az, amit *Ecuadorban* találunk, ahol az alkalmazottak végkielégítése jóléti tartalékalap formáját öltötte. Az 1938 évi munkajogi kódex szerint ugyanis egyévi szolgálat után a munkás kérheti, hogy munkaadója évenkint egyhavi bérének megfelelő összeget írjon jóvá a javára. Az így létrejött egyéni tartaléktőkéhez való jogát a munkás semmi esetben sem veszítheti el; az nem foglalható le, sem nem engedményezhető. Szolgálatból való kilépésekor neki, halála esetén pedig hozzátartozóinak fizetik ki. Huszonötévi szolgálat után azonban végkielégítés helyett már nyugdíjhoz van joga.

A nem minden eredetiséget nélkülöző fenti próbálkozásokkal szemben az alkalmazottak érdekeinek megóvására a legtöbb ország mégis a végkielégítés hagyományosan bevált alakját tette magáévá. Munkásokra alkalmazva ez a jogintézmény szükségszerűen nagyobb rugalmasságot kapott, mint amilyennel az eredetileg a tisztviselői kategóriáknál követett gyakorlatban bírt. Már nem csupán hosszabb szolgálat elismeréseként fizetett jutalom, a tartósnak bizonyult kölcsönös kapcsolat végső felszámolása (amire a „végkielégítés" elnevezés maga is utal), hanem egyszerűen „felmondási járandóság", amely aránylag rövid munkaviszony után is megilleti a munkást. Rendeltetése elsősorban az, hogy a munkahely változtatásával járó átmeneti nehézségek leküzdését elősegítse, másfelől pedig, hogy a munkaadó számára is érdemessé tegye a felmondás célszerűségének behatóbb mérlegelését. Az a körülmény ugyanis, hogy a szolgálati viszony fenntartásához a munkaadónak egyéb szempontok elhanyagolása esetén is pontosan lemérhető anyagi érdeke fűződik, feltehetően a viszony állandósításának is némi javára válik.

Megállapításának módozatait tekintve, a végkielégítés országonként meglehetősen eltérően van

szabályozva. A nagyszámú változat közt külön hely illeti meg az *Olaszország* által választott megoldást, ahol a munka alkotmánya csupán az elv kimondására szorítkozik és a végkielégítéshez való jog részletes körülírását a kollektív szerződésekre hagyja.[1] A *Carta del lavoro* nevezetesen előírja, hogy állandóan dolgozó vállalatnál alkalmazott az a munkás, akinek munkaviszonyát saját hibáján kívül megszüntették, szolgálati éveinek számához mért végkielégítést követelhet. Ugyanilyen végkielégítés a munkás halála esetén is jár. E kettős alapelv alkalmazásaképen az érvényben lévő kollektív szerződések általában igen részletesen szabályozzák azokat a feltételeket, amelyekhez az említett jog érvényesítése kötve van. A végkielégítés összege, illetve számításának módja iparáganként elég változó. így a fémipari és vegyipari munkások országos kollektív szerződése (mindkettő 1929-ből) erre vonatkozóan a következő skálát állapítja meg:

1. szolgálati év után	1 napi bér
2—4. „ „ „	2—2 „ „
5—15. „ „ „	3—3 „ „
minden további „ „	4—4 „ „

Vannak iparágak, melyekben ennél kedvezőtlenebb feltételek találhatók, mint pl. a bányaiparban (1937), ahol az első év után 1 nap, a 2-10. év után 2-2 nap s a további évek után csak 3-3 nap bére a kötelező végkielégítés. Igen sok iparágban viszont e járandóság lényegesen magasabb s előfordul, hogy már az első két szolgálati év után járó végkielégítés is 4-4 nap, a továbbiak után pedig 5-5 nap bérének felel meg.

Az országok túlnyomó többségében maga a törvény szabja meg a fizetendő végkielégítés mérvét. Ez azonban helyenként még a hosszabb munkaviszony felszámolásának merevebb szabályaira emlékeztet, így *Bulgáriában* a munkaszerződésről szóló rendelettörvény (1936) végkielégítést csak azoknak a munkásoknak biztosít, akiket munkaadójuk huzamosabb szolgálat után ok nélkül (azaz a munkás hibáján kívül) bocsát el. Ez a végkielégítés a felmondási időre járó béren felül kerül kifizetésre s összege legalább öt évi megszakítatlan szolgálat után egyhavi, tízévi szolgálat után pedig kéthavi teljes keresettel egyenlő. A munkásnak esetleges olyan beleegyezése, amellyel e jogáról lemond, a törvény szerint érvénytelen.

Törökországban az 1936 évi munkajogi kódex szintén a hosszabb ideig egy helyen maradt alkalmazottat részesíti a végkielégítés kedvezményében. Nevezetesen az a munkás, aki öt évet meghaladó szolgálattal rendelkezik, elbocsátásakor végkielégítés címén az ötön felül eltöltött minden esztendő után 15 napi bért követelhet. Emellett az a munkaadó, aki nem tartja magát a törvényes felmondási időhöz, az erre az időre járó béren felül még külön kártérítéssel is tartozik, melynek összegét a bíróság állapítja meg.

Viszonylag korán megnyíló igényt biztosít *Venezuelában* egy 1936 évi törvény, melynek értelmében az az alkalmazott, aki felmondás vagy rajta kívülálló más oknál fogva kilép a helyéről, minden szolgálati éve után, melyet munkaadójánál töltött, végkielégítés fejében 15 napi bért kap. Az e címen kifizetendő összeg azonban nem lehet hathavi bérnél magasabb.

A munkások végkielégítésének egész fejlett és igényes rendszere van (vagy volt?) érvényben *Litvániában.* Már egy 1921-ből származó törvény előírta, hogy a munkás, akit törvényes ok nélkül bocsátanak el, kártérítésre jogosult. Ennek összege a szolgálat tartamához képest nő. Az ipari munkások szolgálati viszonyait szabályozó 1933 évi törvény (újabb törvénnyel módosítva 1934-ben) a kártérítés összegét a határozatlan időre kötött szerződés felbontása esetén a következőkép szabta meg:

3 havi szolgálat után	1 heti bér
3— 6 „ „ „	2 „ „
6—12 „ „ „	3 „ „
1— 2 évi „ „	4 „ „
2— 3 „ „ „	6 „ „
3— 4 „ „ „	8 „ „
4— 5 „ „ „	10 „ „
5— 6 „ „ „	12 „ „
6— 7 „ „ „	13 „ „
7 éven túli „ „	14 „ „

Határozott időre szóló munkaszerződés indokolatlan felbontása esetén kártérítésként az az összeg fizetendő, melyet a munkás megkeresett volna, ha a szerződést nem bontják fel. Abban az esetben, ha a vállalat valamely *vis major*-nál fogva kénytelen tevékenységét két hétnél hosszabb időre felfüggeszteni s ezért alkalmazottait elbocsátja, a fenti táblázatban megjelölt tételeknek csupán a felét fizeti. Ugyancsak félösszegben megállapított végkielégítés jár annak a munkásnak, akit azért bocsátanak el, mert betegség miatt nyolc hétig vagy valamely más fontos oknál fogva két hétig távolmaradt a munkától. Az alkalmazott halála esetén a hozzátartozóknak végül szintén a félmértékre leszállított végkielégítéshez van joguk.

Még hatásosabb védelemben részesíti munkásait *Bolívia.* Itt a munkajogi kódex (1939) úgy intézkedik, hogy az az alkalmazott, aki rajta kívül álló okból hagyja el a szolgálatot, a felmondási időre eső járandóságán felül végkielégítésre is igénnyel bír. Ennek összege annyiszor egyhavi bér, ahány évig megszakítatlanul gazdája szolgálatában állott. Ha a munkaviszony egy évnél rövidebb ideig tartott, a végkielégítés a ledolgozott hónapok számához aránylik, mindenesetre leszámítva az első három hónapot, mely próbaidőnek minősül. Ha ellenben a munka-

[1] Az új magánjogi kódex idevágó intézkedéseinek egyelőre nem volt módunkban utánanézni.

viszony 8 évnél tovább tartott, a fenti módon megállapított végkielégítés a munkás önkéntes távozása esetén is jár. Csőd esetén a végkielégítésnek csupán a fele van biztosítva, felszámolás vagy a tulajdonos halála esetén azonban a követelés teljes egészében fennáll. Végkielégítéshez való jogától a munkás elesik, ha a felmondás a törvényben megjelölt valamely súlyos hibából kifolyóan történt.

Brazíliában a végkielégítéshez való jogot maga a nemzeti alkotmány deklarálja. A jog gyakorlati érvényesítését az ipari és kereskedelmi alkamazottak részére egy 1935-ben kelt külön törvény a részletekbe menően szabályozza. E törvény szerint a határozatlan időre kötött munkaszerződés indokolatlan felbontása esetén az alkalmazottat végkielégítés címén annyiszor egyhavi fizetés illeti meg, ahány szolgálati éve van. Hat hónap vagy ennél hosszabb töredék egész évnek számít, viszont az első év letelte előtt nem jár semmi. A fizetendő összeg kiszámításánál a vállalattól kapott legmagasabb fizetést kell alapul venni. Napibér esetén 25 napszám bére, óradíjnál pedig 200 óra díja a számítási egység. Az üzem tulajdonosának változása nem érinti a szolgálat folytonosságát, másfelől a végkielégítéshez való jog akkor is fennáll, ha a cég feloszlik. Mivel a végkielégítés csak akkor illeti meg az alkalmazottat, ha a felmondás jogos ok nélkül történt, a törvény felsorolja azokat az eseteket is, amikor a munkaadó minden további nélkül felmondhat. Ezek: az alkalmazottnak valamilyen súlyos hibája vagy olyan *vis major,* mely a munkaadó számára lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását (rossz gazdasági vagy pénzügyi helyzet, tevékenység megszüntetése). Tízévi szolgálat után az alkalmazottnak nem lehet felmondani, kivéve a törvény által megjelölt súlyos hibázás eseteit. A végkielégítés kizárására irányuló bármely megállapodás semmis. Az alkalmazott érdekeinek megóvását szolgálja végül az az intézkedés is, mely szerint a kényszerítő gazdasági oknál fogva elbocsátott személy alkalmazás szempontjából elsőbbségi joggal bír, ha a vállalat utóbb megint bővíti személyzetét.

összegezve az elmondottakat, kétségtelenül megállapítható a modern munkajogi fejlődésnek egy olyan iránya, mely a munka feltételein és körülményein túl magát a munkaviszonyt, mint a munkás megélhetésének legfőbb, sőt egyetlen vagyoni alapját védi. E védelemnek a szociális törvényhozás fejlettsége szerint több fokozata van. Legelemibb és legáltalánosabb formája a felmondási idő, melynek be nem tartása az esedékes bér megfizetésén felül külön kártérítési kötelezettséget is vonhat maga után. Függetlenül az előbbitől, egyes munkajogi szabályok a munkaviszonyt mint olyat a maga egészében helyezik vagyonjogi oltalom alá, amennyiben lehetővé teszik annak bírói mérlegelését, hogy jogosan vagy jogtalanul fosztották-e meg tőle a munkást, s a vizsgálat eredményéhez képest elismerik ez utóbbinak kártérítési igényét. Egyéb közbülső formák mellett, mint amilyen a felmondás korlátozása vagy az elbocsátás kockázatának kötelező jóléti alap útján való enyhítése, mind jelentősebb mértékben hódít tért a végkielégítés vagy jobban mondva felmondási járandóság intézménye. Gyakorlati megvalósításában ez az intézmény is sokféle lehet, mindannyinak közös vonása azonban, hogy az alkalmazásnak valamely előrehaladottabb, de legtöbbször már egész korai szakaszában is a munkást bizonyos kárpótláshoz juttatja, ha munkáját önhibáján kívül vesztette el. A védelemnek legmagasabb fokát jelenti végül az olyan törvényes intézkedés, mely bizonyos szolgálati idő után egyenesen lehetetlenné teszi a munkaviszonynak normális, azaz szankció nélkül való felbontását.[1]

Ami egyébként a felmondási járandóságnak tulajdonított rendkívüli jelentőséget illeti, arra az a tény is rávilágíthat, hogy az 1938-ban tartott Nemzetközi Munkaügyi Értekezlet határozati javaslatban sürgette a munkások végkielégítése kérdésének napirendre tűzését s a Nemzetközi Munkaügyi Hivatalt felhívta e probléma tanulmányozására.

Befejezésül még megemlítjük, hogy nálunk egyelőre nincs kötelező jogszabály, mely a munkásság széles rétegei munkaviszonyának állandóbbá tételét a fenti értelemben szolgálná.

[1] Meg kell jegyeznünk, hogy ez utóbbi fajta intézkedés nincs összefüggésben az olyan rendszabályokkal, melyeket rendkívüli körülmények (gazdasági válság, háború) kényszerítettek ki és amelyek egyebek közt a tömeges felmondás eltiltására vagy a munkások helyváltoztatásának korlátozására irányulnak. Mivel kivételes viszonyokra vonatkoznak, ezekkel a rendszabályokkal itt nem foglalkoztunk.