

Dr. Jacobi Andor: A munkaviszony a Tervezet szerint.

A magyar polgári törvénykönyv második szövegben közreadott tervezetének tizennegyedik címe a munka jogviszonyait tárgyalja. Első fejezete a szolgálati szerződés. Az egész tervezetnek szociálpolitikailag kétségtelenül legérdekesebb része. Hogy a tervezet a munka jogviszonyai között tárgyalja a vállalkozási szerződést, az alkuszi ügyletet és a díjkitűzést is, skatulyázási kérdés, és ezért a beosztás mikéntjét itt bíráló tárgyává nem tesszük.

Bennünket e helyütt csupán a szolgálati ember joga érdekel. Szolgálati ember: mert már többé mégsem egyszerűen: szolga. Rabszolga, jobbágy, szolga, szolgálati ember: talán szabad e négy szó egymásutánjával, vperse csak nagyjából, jelezni egy gazdasági és jogi viszony fejlődését. De a szolgálati szerződés még mindig nem az a kultúrfok, amelyet optimisztikus várakozással közelebb elérendőnek vallunk, óhajtunk: nem szolgálati, *munkavállalás szerződés* az, amely a társadalmi fejlődés jogegyenlősítő irányzatának párhuzamában halad.

Annyi bizonyos, hogy a szolgálati szerződés, úgy a mint a tervezetben jelentkezik, lényeges haladás a mai jogállapothoz, helyesebben jogtalansági állapothoz

mérten. A magyar jog az 1876: XIII. t.-cikkben (cseléd-törvény) és a büntető törvényben (313. §.) büntetlenséget biztosít a cselédjét felpofozó gazdának, mert a házi fegyelem körén belül elkövetett könnyű testi sértés nem büntethető. Az ipartörvény 159. §. még az ipari munkás és kereskedőségét is rendőri segédlettel engedi meg kényszeríteni az általa okkal vagy ok nélkül teljesíteni nem öhajtott szerződés betartására, csakúgy, mint a cseléd-törvény, a melynek 22. §. a szolgálatba belépést a szolgabíró és a rendőrkapitány garanciája alá helyezi. De mindennek koronája az 1898: II. t.-c, a híres derestörvény, amely a szerződésnek a munkavállaló részéről való be nem tartását egyenesen büntetendő cselekménynek minősíti. Ez a törvény a mezőgazdasági munkásokról szól, de rajta épülnek a vízi-, kubikus-, erdei- és dohánymunkások jogviszonyairól szóló újabb törvények és az 1907-ben alkotott gazdasági cseléd-törvény is.

Alapjában véve tehát nem az a főkérdés, hogy mit tartalmaz az új tervezetnek a szolgálati szerződésről szóló fejezete, hanem az, hogy megmaradnak-e a polgári törvénykönyv mellett, főleg a cseléd és gazdasági munkástörvények? Mert Németországban megmaradtak és a német törvényhozás hatását nálunk fejtegetni fölösleges.

Már most vizsgáljuk a T. vonatkozó intézkedéseit ezektől a viszonylatoktól elvonatkozva, mintegy légüres térben. Mindenekelőtt kiállíthatnók a származási bizonyítványt: egy magyar értékes törvényhozási alkotás: a német polgári törvénykönyvtől való leszármazásuk általában csak jó ajánlólevél. Fájdalom, a nptkv.-nek vonatkozó szakaszai nem jelentenek bátor előrelépést a szociális jog irányában, ha nem is lehet tagadni, hogy nyelvezetük, és a bennök tényleg lefektetett szociálpolitikai irányelvek a régebbi felfogástól előnyösen térnek el.

Ez az, amit a magyar tervezetre is mondhatunk.

Ami mindjárt kellemesen érint: hogy a régi nomenklatúrával szakítottak. Nem gazda és cseléd, nem segéd és főnök, hanem pusztán „munkavállaló” és „munkaadó”. Munkavállaló az, a ki másnak háztartásában, gazdaságában vagy üzlete körében teljesítendő szolgálatokra, megállapított ellenérték – munkabér – fejében kötelezi magát. (1209. §.) A T. a munkavállaló és munkaadó viszonyát, mint két egyenrangú félét határozza meg. Egy ilyen fogalom meghatározás értéke kétségtelen. Beleveszi magát a joggal foglalkozók gondolkodásába, innen átmegy a társadalom szélesebb rétegeibe és végül elvégzi a szociális pedagógia munkáját: rászoktatja az embereket, hogy a cselédet, munkást, segédet ne alárendelt valaminek, hanem egy másik szerződő félnek tekintsék.

Az 1210. §. a munkabér mennyiségét állapítja meg. A társadalmi haladásban hívőknek nagy család. Mert elősmeri a felek föltétlen szuverenitását. A munkabér mennyisége megállapodás és hatósági díj-szabás nem léteben a helyi szokás szerint igazodik.

Hát komolyan azt hiszik a tervezők, hogy a munkabért a felek egyenrangú mivoltából fakadó szabad elhatározás állapítja meg? Hát a szolgálati szerződés csakugyan gazdaságilag egyensúlyban levő tényezők megállapodása és így a gazdasági örök szabad játékának respektálása a társadalmi törvényhozás kötelessége? Aki csak egy kis ideig gondolkodott a kérdés fölött, tudja, hogy a szolgálati szerződés a gazdasági kiszármányolásnak elsősorban fentartott terület. Nem az emberek rosszassága, hanem a gazdasági törvények miatt. Az állam arra való, hogy ezeknek a kéréllhetlenségét enyhítse, ne pedig, szankcionálja azokat, fokozza.

Persze, akik azt hiszik, hogy a szolgálati szerződés magánjogi, azok előtt teljesen világos, hogy a felek megállapodása revíziót nem tűr. Pedig ezen a felfogáson ma már tul vagyunk. Ma már tudjuk, hogy a mikor egy embernek nincs egyebe, mint saját maga, az ő munkája, akkor az annyival gyengébb helyzetben van a munkaadóval szemben, hogy a köztük létrejött szerződésben engaeáltatik a köz, a melynek legfőbb érdeke, hogy az emberanyag anyagi és erkölcsi boldogulása ne veszélyeztessék. Közérdek, hogy a pusztán munkája után élő ember olyan feltételek mellett kapjon és vállaljon munkát, amely ez az ő és osztályának boldogulását (nem pusztá tengődését) teszik lehetővé. Ennek a közérdeknek kiszolgálását pedig a felek közti egyenlőtlenségnek áldozatul dojni nem szabad.

Az 1210. §. tehát két hibában szenved, Az egyik az, hogy a munkabér megállapítását megállapodás esetén a bírói cognitio alól kiveszi, s másik, hogy megállapodás nem léteben, egyszerűen a helyi szokást veszi irányadóul. Holott ép a helyi szokás lehet igaztalan, embertelen.

Az előbbire nézve legalább a svájci törvény 326. §-át lehetne átvennünk: „A szerződés tartalma a törvény és a jó erkölcsök határain belül szabadon állapítható meg”. A jó erkölcsök pedig a XX. században a kiszármányolást nem engedik meg.

Az utóbbira nézve helyes volna kimondani, hogy a bér magassága a helyi szokás szerint igazodik, ha csak annak respektálása az elemi méltányosságba nem ütközik (fair wages). Ez esetben a bíró dönt. így tenők a bírót a gazdaságilag gyöngébb fél oltalmazójává ami, ha nem is manchesteri, de szociális, mert embert, az „embert” elsörangú jogtárggyá avató felfogás.

Az 1302. §. kimondja, hogy a munkabér utólag fizetendő. A pénzeladó és a munkaeladó közötti viszonylatban természetesen a pénzeladó részesül privilegiumban. A pénznek ez a privilegizálása, más tereken is, egyik legjellegzetesebb tünete a mai kapitalizmusnak. Kinevetnének, ha valaki azt mondaná: miért hitelezze a munkavállaló munkáját, miért ne a munkaadó a pénzét? Pedig a dolog nem oly magától értetődő, mint a megszokás velünk láttatja. Igaz, hogy a csödtörvények előnyben részesítik a munkavállaló lejárt követeléseit; igaz, hogy a munkavállaló általában nem nagyon jó hitelfedezet; de nem mindig nyitható csöd, csöd esetében is hónapokig kell várni és azért az a rettenetes kategorikusság, amelyekkel a törvény őt teszi meg az elsősorban szolgáltatásra kötelezetté, egy nagy egyenlőtlenség további petrifikálása.

Pedig ez nem kívánatos. Mert mi az, a mi a munkavállaló, gyöngé gazdasági existenciát lélekezhez nem juttatja, adósságokba kergeti? A fizetés utólagossága mellett az első bérídő szükségleteinek mindenáron való fedezése. Kilehetne mondani, hogy a heti fizetések-nél az első három hónap elteltével, a havi fizetések-nél az első 2 hét elteltével a munkavállaló bére aránylagos részének felét vagy két harmadát előlegül (már ekkor nem előleg) kérni jogosult. Hogy a munkás elissza, fogják az „elfogulatlanok” mondani. Nem; de hogy az elsődleges fogyasztási cikkek áru uzsorájától megment-sük. A munkavállalónak érdekében állandó tovább szol-gálni, mert hisz nem kapta ki az egész munkabért. To-vábbá kimondandó volna, hogy a munkaadó fizetés-képtelensége esetén a folyó béreket biztosítani volna kö-teles, és erre sürgős panaszjog adandó a munkavállal-lónak.

Az 1303. §. már visszaesés. Mert megengedi, ha-csak külön törvény nem tiltja, a Jancsibankó rendszert. Pedig a kifosztásnak ezt a nemét határozottan tilal-

mázza még a magyar erdőmunkás törvény is. (1900: XX., VIII. t.-c. 17. §.) Nem értjük, hogy ez a szakasz még a mai magyar jogállapot mellett is, hogy kerülhetett bele a tervezetbe.

Az 1309. §. a munkaadó beszámítási és visszatartási jogát helyesen a szolgálati szerződés szándékos megsértéséből folyó károk körére korlátozza. Kívánatos, hogy a munkaadó a visszatartott összeget biztosítani és annak megítélése iránt pert indítani legyen köteles.

Az 1305. §. megengedi az olyan kikötést, hogy a munkavállaló kötelezettségei megszegése esetére a már megszolgált bérét bírsággal elveszítse, csak a bírónak mérséklési jogot ad. Mi ezt nem tartjuk elegendő védelemnek. Ilyen kikötés nem engedhető meg. Az 1309. §. rendelkezése a munkaadót teljesen megvédi.

Jó az 1870. §., amely az esetben, ha a munkát vezérmunkás (csoportvezető, akkordáns) vállalja, és másokkal végezteti, a munkaadó pedig erről tud és ebbe befoly, az almunkásnak közvetlen jogot ad a munkaadó ellen és így a munkaadót kényszeríti, hogy a munkások rendes kielégítését ellenőrizze.

Helytelen az 1808. §. második bekezdése; amely az esetben, ha a munkaadó a szolgálat elfogadásával késedelembe van, a munkavállaló igényébe beszámítani rendeli, nemcsak, amit tényleg szerzett munkarejének másutt értékesítésével, hanem azt is, amit „nehézség nélkül szerezhetne”. Ez túl messze megy a munkaadó érdekeinek kímélésében és nagyon nehezen megállapítható ténykörménytől teszi függővé a munkavállaló jogos igényének megítélését.

Az 1309. §. helyesen tartja fenn a munkabérhez való jogot akkor, ha a munkavállaló hibáján kívül aránylag rövid időn át a szolgálatlétben akadályozva van. Megfelel az ipartörvény álláspontjának.

Az 1310. §. a munkaadó betegsegélyzési kötelezettségét a mai keretekben szabályozza. Harminc napig köteles a munkaadó, ha a munkavállaló nála kap ellátást, azt ápolgatni és gyógyíttatni. Mentésül a munkaadó a munkavállaló súlyos gondatlansága vagy erkölcsstelen életmódja okozta betegség esetén. A bíró dolga, hogy a nemi életet ne tekintse erkölcsstelen életmódnak.

Harminc nap: azután a munkavállaló mehet az utcára, Aki ösmeri ennek az országnak közegészségügyét, tudja, mit jelent ez. Ezen a ponton kell erélyesen követelni a munkavállalók összeségére kiterjedő betegsegélyzést és balesetbiztosítást.

Három hónapig tart általában a munkaadó gyógyítási kötelezettsége a szolgálat folytán előállott betegség esetén. Ez nem kielégítő. És mit csináljon a szegény ember azután? Hol vannak a közkórházak, a melyek iölveszik? Itt az egyedüli becsületes megoldás a korlátlan felelősség, megfelelő szavatosság biztosítással. Rossz az 1310. §.-nak az intézkedése, amely a munkaadónak felelősségét még vétkekesség esetén is megszünteti, ha törvéynél fogva létesített munkásbiztosító nyújtja a betegsegélyzést és kártalanítást. A vétkekességet nem kell pramiálni.

A munkásóvó intézkedésekre 1312. §. kötelezi a munkaadót. De hiányzik az egészséges munkahely és a háztartásában levők részére egészséges hálókelyek előírása. Hiba az is, hogy ha a szolgálatot az ő helyiségében vagy az ő utasítása szerint kell végezni, a munkaadónak *csak lehetőleg* kell távol tartani mindent, ami a szolgálat alkalmából a munkavállaló erkölcsiségét vagy jó hírnevét veszélyeztetné.

Nagyon jó az 1313. §., amely nem engedi meg a munkaerő kizsákmányolását, vagy a fejletlennek őt fejlődésében gátló munkára alkalmazását.

Az 1314. §. a pihenési és szabad időt szabályozza. Hiányzik a heti szabadnap vagy félnap intézményesítése.

Az 1315. §. a munkaadó által okozott kárt az általános kártérítési szabályok alá utalja.

Az 1316. §. elősmeri a szolgálati szerződés nem egyszerű magánjogi természetét, midőn a munkavállalónak jogait lemondás útján nem engedi elveszni. Ez örvendetes szociális érzékről tesz tanúságot.

A felmondás fontos kérdésének napi és heti béreseknel az 1318. §. nem ad felmondási időt. Pedig az utóbbiaknál legalább két nap előnyös volna. A hat heti és három havi felmondást a T. megtartja, de fogalmazása folytán kétséges lesz, hogy pl. a havi fizetésű könyvelőt vagy gazdatisztet 15 nap, vagy hat heti, vagy három havi felmondás illesse-e meg. Ösmeri a T. az egy éves felmondást is. (1319. §.) Kár, hogy közbeeső kategóriát nem ösmer. A mezőgazdasági munkavállalókra nincs a T. tekintettel. Általában az a benyomásunk, hogy a T. egy csomó speciális törvényre számít (ipar, magánhivatalnok, gazdasági stb. törvény.)

Helyesen mondja ki az örökszolgálati szerződéseknek is felmondhatóságát az 1321. §.

Lejárt szolgálati szerződés hallgatólagos folytatását határozatlan időre szólónak tekinti az 1322. §. Nem tartjuk helyesnek. Ugyanolyan időre, mint az eredeti kötés, legfőljebb egy évre, mondja helyesen a svájci jog.

A rögtöni hatályú felmondásnak az 1323. §. szerinti fogalmazását érdekesnek tartjuk. Ennek csak akkor van helye, ha az egyik fél „érdekei jelentékenyen veszélyeztetve vannak az által, hogy a másik fél nem tesz eleget a szerződésből folyó kötelezettségének”. Azután megállapítja ezt a jogot a munkavállaló javára, bármily életbevágó érdekei veszélyeztetése címén. Viszons jogot nem ad. A munkaadók részéről e szakasz nagy ellenzés tárgya lesz, pedig örvendetes, erős speciális felfogás sugallta.

Helyesen vannak a rögtöni felmondás következményei az 1324. és 1325. §§-ban szabályozva. A teljes kártérítési jogot adják meg a vétlen félnek, a munkavállalónak legalább a felmondási időre járó díjat biztosítván.

Sikerült az 1326. §. is, amely felmondás esetén biztosítja a munkavállalónak az új szolgálat keresésére a szabad időt és a bizonyítvány fontos kérdését az eddig legjobbnak tartott formában oldja meg: a magaviselet és szolgálati képességre vonatkozó nyilatkozatot csak abban az esetben enged, ha azt az alkalmazott kívánja. Én még megtoldanám azzal, hogy az alkalmazott új, pusztán az alkalmazás minőségére és tartamára vonatkozó bizonyítvány kiállítását kívánhatja, ha a magaviselet és szolgálati képességre vonatkozólag – kívánatára – a bizonyítványba betett nyilatkozat őt ki nem elégtíti.

A fentiekben vázoltuk a T. rendelkezéseit a munkaviszony tekintetében. Nem szól a T. a collectiv-szerződésekről és a versenytalalomról. Pedig ezek nélkül egy modern törvény csonka és ha a német törvény sem szól, az még nem elegendő ok.

Vannak tehát a T.-ben igenis szociális gondolkodást eláruló rendelkezések, de egészében egy tudatos, szociális, progresszív munka hatását mégsem teszik. Ha pedig abból indulnának ki a tervezők, hogy ilyis egy sereg speciális törvény fogja ezeket az igényeket kielégíteni, akkor nem lehet ítéletünk, míg nem ösmerjük ezeket. Viszont ebből következik, hogy a T. kritikájánál megállani nem lehet. A T. ügylátszik, csak egy általános rész akar lenni a munkás, ipari és gazdasági törvények részleteihez. A magyar szociálpolitikának feladata, hogy követelje a T. megjavítása mellett anti-

szociális munkatörvényeink eltörlését és egy becsületes, teljes szellemi ipari és mezőgazdasági munkás jog megalkotását, a biztosítási intézmény kiépítésével.

Kétségtelen, hogy egy a munkás minden jogos érdekét kielégítő munkásjog a gyengébb munkaadóvalak összeroppanását idézné elő. Ez ellen csak a szervezkedés segít. A magányos munkaadó egyedül nem tudna megfelelni a becsületes munkásjogi követelményeknek. A megoldást a munkások és munkaadók államilag kikényszerítendő szervezkedései fogják meghozni, egyenrangú harcban: *a kényszer szindikalizmus* egyenerejü tényezőinek tiszta gazdasági küzdelmében.