

zede teljes erővel építi e korszakalkotó szociálisjogi jelenség szociáldogmatikáját.

A kollektív munkaszerződés tulajdonkép nem is munkaszerződés:² megállapodás egy vagy több munkaadó és a munkások bizonyos tömege között, mellyel eleve kötelező módon meghatározatnak ama feltételek, melyek mellett az egyes munkaszerződések köttetni fognak.³

Az első főjellemvonás e szerint formai: ahhoz, hogy ily megállapodás keletkezzék, mindenesetre *több* munkásnak kell egy vagy több munkaadóval megállapodnia.

A második fő jellemvonás anyagi: a kollektív munkaszerződés *kötelező ereje*, ami az ily szerződésnek abban a jogi hatásában nyilvánul, hogy érvényességének ideje alatt és érvényességének területén a kollektív munkaszerződésben megállapított feltételektől eltérő egyes munkaszerződések nem köthetők és ha kötnek, semmiek. (*Unabdingbarkeit.*) A kollektív munkaszerződés eme legfőbb sajátosságára *Lotmar* mutatott rá a legélesebben. Útmutatása óta az irodalom, bár hosszas vita után, megegyezett ebben a kérdésben és az 1912. év január 1-én életbe lépett svájci törvény 323. §-a ezt az elvet már ki is mondja.⁴ Hozzáteszi ez a törvényszakasz még azt is, hogy az egyes munkaszerződések semmis határozmányai a kollektív munkaszerződés megfelelő határozmányaival pótolandók.

A kollektívszerződés e kötelező erejének és ezzel magának a szerződésnek területi és időbeli hatálya a szerződő feleknek a szerződésben leszögeezett akaratától függ. Területileg egy műhelyre, gyárra, vagy egy község, esetleg egy egész iparterület illető iparágára szokott ez időszerint kihatni. Időbelileg is elsősorban a szerződésben kikötött idő a mérvadó.⁵ Ha ily idő a szerződésben ki nem kötött, úgy a svájci törvénykönyv 322. §-ának szabálya tekinthető mindenütt irányelvül; e szerint „ha a kollektív munkaszerződésben az időtartam meg nem állapított, úgy a szerződés egy év letelte után mindenkor hat hónapra felmondható.” (A felmondási idő természetesen a helyi szokások szerint rövidebb is lehet.) A kollektív munkaszerződés ugyanis nem szabhatja meg tulhosszu időre a kötéendő munkaszerződések feltételeit, mert hiszen a termelési és megélhetési viszonyok korunkban sokszor igen rövid idő alatt igen nagy változásokon mennek keresztül, ami a munkaviszony általános feltételeit lényegesen befolyásolja. – A személyek tekintetében a kötelező erőt illetőleg szintén a szerződés az irányadó. Ha valamely munkásszervezet köti a szerződést kiküldött képviselői útján, úgy kötelező a szerződés azokra a munkásokra is, kik a szerződés tartama alatt a szerződés megkötése után léptek a szervezetbe. – Említésre méltó, hogy a svájci törvény első tervezete azt kívánta, hogy a nyilvánosan közzétett kollektív munkaszerződések határozmányai nemcsak a szerződő felekre és a szerződés területére, hanem az ország egész iparágára

²) *Lotmar*, Philipp: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. (I. köt. 1902., II. köt. 1908. Leipzig, Dunker Humblot.) I. köt. 768. 1.

³) *Gaston Gros*: Le contrat collectif et le Syndicalisme (Rapport du 10e Congrès Radical, Radical Socialiste. Rouen, 1910.)

⁴) 323. §.: „Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig. Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrags ersetzt.”

⁵) A német nyomdászok egy kollektív szerződése az 5 évi érvényességi idő leteltére például ily szabályt állít: „Wird der Tarifvertrag nicht mindestens 3 Monate vor Ablauf von mindestens 4 Prinzipals oder 4 Gehilfenvertretern im Auftrage ihrer Kreise gekündigt, so verlängert er sich stets um ein Jahr”. (*Lotmar*; i. m. I. 791.)

Dr. Szirtes Srtur: A kollektív munkaszerződés.

– Két közlemény. –

I.

A kollektív munkaszerződés az új század szerződési formulája – mondta a francia *Barthou*¹ és a német, francia és angol tudomány tényleg már egy évti-

¹) L. Maurice *Palme*: L'extension de la capacité contractuelle des syndicats ouvriers. (Bordeaux, J. Caderot, 1910.) 245. 1.

kötelezők legyenek. Ettől az állapottól, mely a kollektív munkaszerződés szabványait közjogi erőre emelné, még messze vagyunk ugyan, de kétségtelen, hogy az egyes kollektív munkaszerződések ma is túlhatnak már a szerződésnek alávetett személyen és területen, amennyiben *usance*, szokásjog alakjában a szerződésnek alá nem vetett területekre is átragadnak.

A kollektív munkaszerződés, amint látjuk, átmeneti alakzat a magánjogi és közjogi kategóriák között.⁶ Lényegileg nem munkaszerződés, formailag nem törvény. Ami azonban a kollektív munkaszerződésekben történik, végeredményében mégis csak törvényhozás. Lássuk csak e szerződések szociálpszichológiáját. A munkások összeállanak a végből, hogy a munkaadót vagy munkaadókat megállapodásra kényszerítették a kívánatos munkafeltételek tekintetében. Ebben a mondatban benne van a kollektív munkaszerződések szociálpszichológiájának három főmozzanata: a) a munkások *összeállanak*, b) hogy a munkaadót vagy munkaadókat megállapodásra *kényszerítsék*, c) a *kívánatos* munkafeltételek tekintetében. Ha ezt a céljukat elérték, törvényt hoztak a maguk műhelyében, gyárában, vagy iparágában.⁷

Lássuk e három mozzanatot külön-külön.

A kollektív munkaszerződésekben megnyilatkozó törvényhozás sikere érdekében kívánatos, hogy a munkások eme *összeállása* minél hatalmasabb legyen. A legteljesebben akkor érhető el e cél, ha a szerződést kötni akaró munkások szakszervezetekben tömörülnek, vagyis tömör csatornában, melyekben a szerződést kötő munkásság a munkaadóval tényleg egyenlő erejű szerződéses félként szerepelhet. De kívánatos a szakszervezetek útján való szerződés-kötés jogtechnikai okokból is. Így ha szakszerzet köti e célból kiküldött képviselői személyében a kollektív munkaszerződést, minden kétséget kizárólag bizonyos munkásokról is, kik vannak a kollektív szerződésnek alávetve; továbbá ott, ahol a bíróságok az egyes munkások, vagy szakszervezetek szerződészegése esetén a szerződést kötő munkások anyagi felelősségét hajlandók megállapítani – alább fogjuk látni, hogy ez anyagi felelősség kérdése ez időszerint még a szociáldogmatika legsúlyosabb vitás kérdései közé tartozik, – úgy a marasztalásra hajlandó bíróságok az anyagi garanciát mindenesetre sokkal inkább meg fogják találni ma még a kevésbé vagyonos szakszervezetekben is, mint a szervezetlen és teljesen vagyontalan munkásokban.

A kollektív munkaszerződés keletkezésének második mozzanata, a *kényszerítés*. A kollektív munkaszerződés egy feltörekvő osztály küzdelmének nagyjelentőségű vívmánya. A jó munkaadóknak – nagyon ritka kivételektől eltekintve – maguktól bizony nem igen jutna eszükbe ily megállapodásokat létesíteni, melyek végső célja a munkás életét emberségessé, sőt széppé tenni. A munkásoknak, minthogy a munkaadóknak e cél elérése véget nagy túlhatalmukból e szerződésekben mindig többet kell feladniok, össze kell állniok és kényszeríteniok kell a munkaadót e szerződésre. Innen van, hogy mindazon országokban, hol a sztrájkok helyett még valami jobb módszert kitalálni nem tudtak, a kollektív munkaszerződések az esetek legnagyobb százalékában sztrájkok eredményei. Már nedig ott, ahol a munkásság jogos küzdelme még folyamatban van – és ez ugyancsak áll ma egész Euró-

pára, – e harc semmivel sem pótolható kötelező módon. Mindazokban az országokban, melyekben a munkásság és a fogyasztók ellen törő profitszomj hatalmát a munkásság ereje meg nem törte, a munkásságnak a maga emberséges helyzetének javítása és az egész emberiség jóléte érdekében a sztrájkra joga van. Még a sztrájkelhárításra törekvő legtökéletesebb törvényhozás is, mint például a kanadai, elismeri ezt a jogot. Azt mondja a kanadai törvény,⁸ hogy a munkásoknak csak akkor van joguk sztrájkolni, mikor egy választott bíróság⁹ verdictjét már meghozta, vagyis miután egyeztetési kísérletei már meghiúsultak. Amely országban vagy munkaközemben azonban e „fakultatív” bírósági rendszer behozva nincs, a munkások sztrájk, illetve kollektív munkaszerződésre való kényszerítési jogát minden korlátozás nélkül el kell ismerünk és nem lehet az új-zélandi példára hivatkozni, amelynek területén tudjuk, bölcs gyarmati politika folytán kapitalizmus még egyáltalán nincs.

A kollektív munkaszerződés szociálpszichológiájának harmadik mozzanatában rejlik e szerződések célja, vagyis az, hogy a munkaviszony mindenkori *kívánatos* feltételei előre kötelezőleg megszabassanak. E célból viszont a kollektív szerződések szokásos tartalma világlik ki; a *munkabér* meghatározása az illető műhelyben vagy iparágban, a *munkaidő* szabatos és kötelező körülírása, a többletórák kérdése, a felmondás szabályozása, a megvalósítandó hygiénikus intézmények, a munkások és munkaadók közti összeütközések elintézésének módja, az alkalmazottak szervezkedési joga, stb., stb.

A munkaviszony eme feltételeinek a kollektív munkaszerződésben történő rögzítése természetesen számos előnyös hatással jár. *Lotmar*¹⁰ három ily előnyös hatást emel ki: e szabályozás megkönnyíti az egyes munkaszerződések kötését, mérsékli a verseny káros hatásait, állandósítja a munkaviszonyokat. Megkönnyíti az egyes munkaszerződések kötését, mert a mindenkori gazdasági viszonyoknak megfelelő emberséges munkafeltételeket az egyes munkaszerződésre kötelező módon írja elő. (Unabdingbarkeit.) Mérsékli a verseny káros hatásait egyrészt maguk a munkaadók között, másrészt maguk a munkások között; a munkaadók nem versenyezhetnek a munkások bőrére, kötelező módon lévén megállapítva a kollektív munkaszerződésben a bérek minimuma, a munkások meg nem versenyezhetnek egymás bőrére, mert a megállapított minimális béren alul nem szabad alkalmazásba lépniök. Míg az írók különösen a franciák¹¹ igen helyesen helyeznek a kollektív munkaszerződés eme tisztességtelen versenyt kizáró hatására igen nagy súlyt, addig a *Lotmar* csoportosítása szerint harmadik legfőbb hatást, a munkaviszonyok állandósítását egészen helytelenül látja a: írók egész serege elsőrendű fontosságúnak. Sokan¹¹ egyenesen „az ipari béke megvalósításáról” beszélnek e szerződések alakjában, holott az, ami a kollektív szerződésekben történik csak időről-időre kötött fegyverszünet két harcos fél között. Erre a hatásra a szakszer-

⁷) L. E.. *Broda*: „Inwieweit ist; eine gesetzliche Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen möglich?” Berlin, 1912. 80-89. 11.

⁸) 1907. évi április 22-iki törvény: vasutak, posták st munkaviszályai esetén a sztrájk proklamálása előtt egy nyomba kiküldendő 3 tagú bizottság (1-1 tag a viszálykodó táborok k küldöttje, a 3-ik ezek közös választottja, meg nem egyezés eseti a kormány kiküldöttje) a követelések jogossága fölött ítélekezik

⁹) I. m. I. 775. 1.

¹⁰) *Jay*, i. m. 25. és köv. 11. – *Raynaud*: Le contrat collectif de Travail. 205. 1

¹¹) Nálunk pl. *Dr. Rácz Lajos* és mások.

¹) *Lotmar*: i. m. I. 758. – *Raoul Jay*: Qu'est-ce que le Contrat collectif de Travail? Paris, Blond & Cie, 1908.

²) *Jay*: i. m. 8. „... le contrat collectif de travail a la tendance à créer une législation professionnelle plus ou moins directement obligatoire pour tout un métier.”

vezetékkel kapcsolatos fejtegetésekben még visszatérünk.

A kollektív munkaszerződés hasznos hatásai e Lofwar-féle felsorolással természetesen nincsenek kiemelve. A mai jogállapotok szempontjából is legalább hármat kell még kiemelnünk. Az egyik az, melyet *Fanny Imle* egyik munkájában¹³ és *Pap Dezső* minapi egyik előadásában¹⁴ oly szépen emeltek ki: a kollektív munkaszerződés gazdaságetikai nevelő hatása; a munkás megismeri a termelés érdekeit, a munkaadó pedig kénytelen a munkás életével és sorsával behatóan foglalkozni. A két osztály a harcban kétségtelenül közeledik egymáshoz. – A második még kiemelendő fontos hatás jogtechnikai: az egyes munkaszerződésekből származó perekben a kollektív munkaszerződés szabályai a bíró feladatát lényegesen megkönnyítik. Feladata ily esetekben főleg annak vizsgálatára szorítkozik, hogy megfelelnek-e a vitatott egyes szerződés rendelkezései a kollektív munkaszerződés cogens szabályainak, amelyeknek jogi ereje, amint érintettük, már ma is legalább annyi, mint a helyi szokásoké, sőt mint az *usance*-oké. – A harmadik még kiemelendő fontos hatás, mely a most említett jogtechnikai hatással szorosan összefügg, jogpolitikai: A kollektív munkaszerződés szabályai irányt mutatnak a törvényhozásnak, a munkaviszonyok törvényei szabályozása tekintetében.