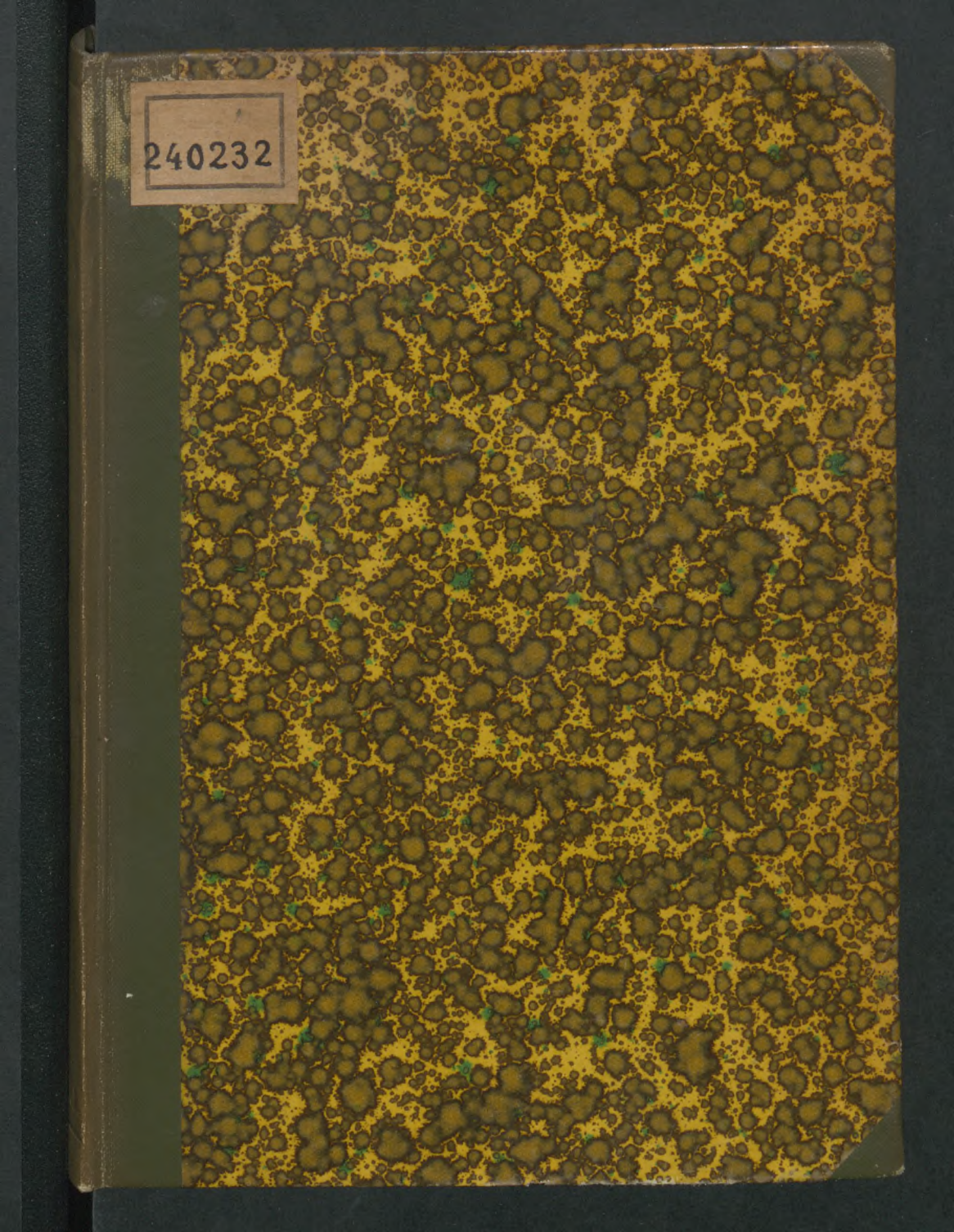
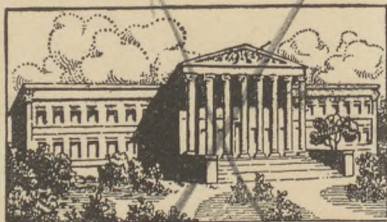


240232

The image shows the front cover of a book. The cover is decorated with a marbled paper pattern consisting of numerous small, irregular brown spots on a yellowish-gold background. Some of these spots have a slightly darker, almost black outline, giving it a cellular or stone-like appearance. In the upper left corner, there is a small, rectangular, light-colored paper label with a thin black border. The number '240232' is printed in black on this label. The left edge of the book shows the spine, which appears to be made of a dark, possibly black, material. The overall lighting is even, highlighting the texture of the marbled paper.

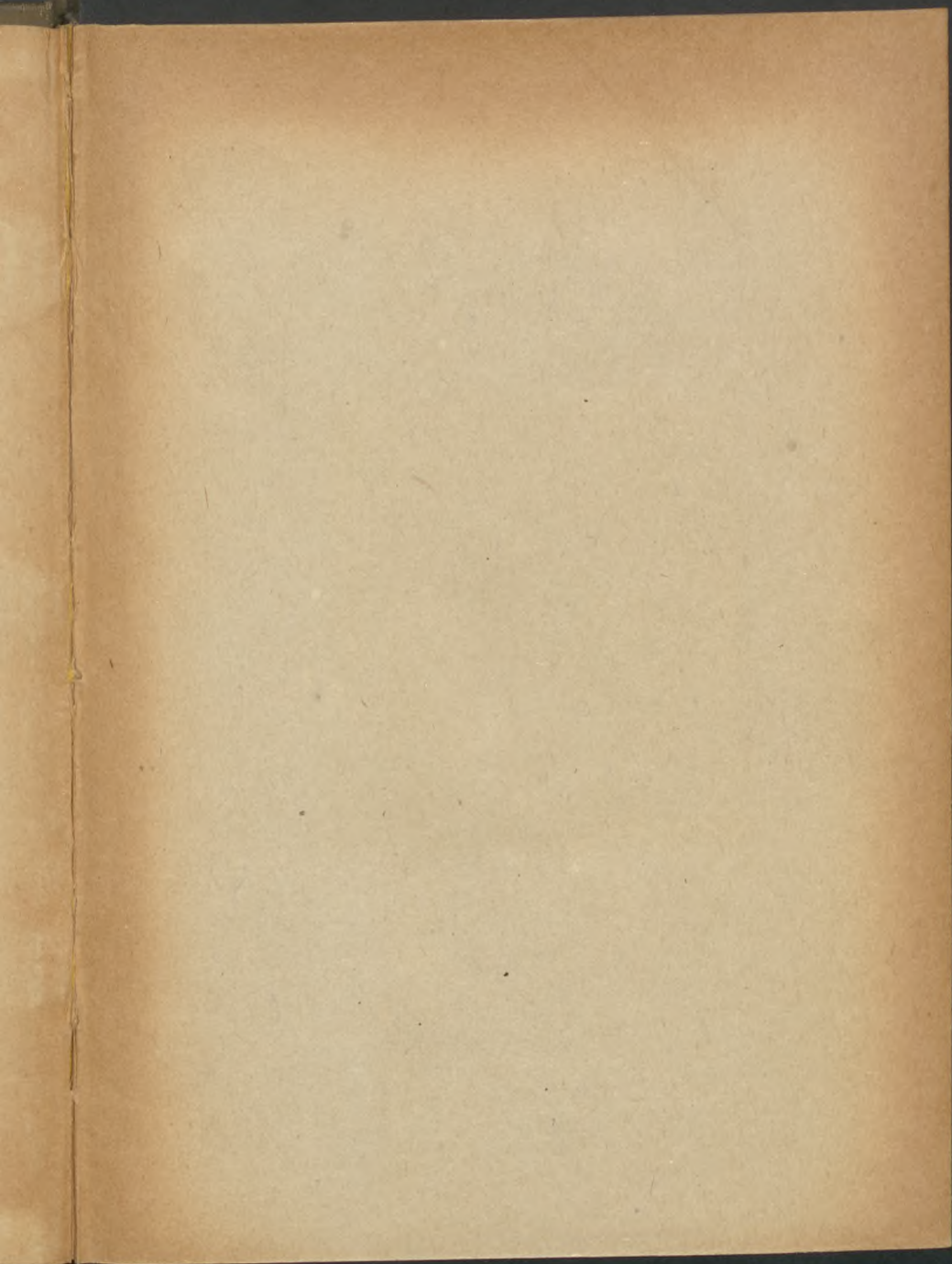
MAGYAR NEMZETI MUZEUM
ORSZÁGOS SZÉCHÉNYI KÖNYVTÁRA



OLVASÓTERMI KÉZIKÖNYVTÁR

06469

KIKÖLCSÖNÖZNI NEM SZABAD



M

A MUNKAÜGYI BIRÁSKODÁS

A MUNKAÜGYI BIRÁSKODÁSRÓL SZÓLÓ 1918.
ÉVI IX. NÉPTÖRVÉNY ÉS AZ ARRA VONAT-
KOZÓ, VALAMINT A MAGÁNALKALMAZOTTAK
SZOLGÁLATI VISZONYA TÁRGYÁBAN KIBO-
CSÁTOTT RENDELETEK.

MAGYARÁZATOKKAL ÉS JEGYZETEKKEL
ELLÁTTA:

DR. SÁNDORFI KAMILL,

AZ IGAZSÁGÜGYMINISZTERIUMBAN ALKALMAZOTT
BUDAPESTI TÖRVÉNYSZÉKI BÍRÓ.

SCHENK FERENC KÖNYVKERESKEDÉS BIZOMÁNYA
BUDAPEST, IV.

Ára 10 korona.

M

A

MUNKAÜGYI BIRÁSKODÁS

A MUNKAÜGYI BIRÁSKODÁSRÓL SZÓLÓ 1918.
ÉVI IX. NÉPTÖRVÉNY ÉS AZ ARRA VONAT-
KOZÓ, VALAMINT A MAGÁNALKALMAZOTTAK
SZOLGÁLATI VISZONYA TÁRGYÁBAN KIBO-
CSÁTOTT RENDELETEK.

MAGYARÁZATOKKAL ÉS JEGYZETEKKEL
ELLÁTTA:

DR. SÁNDORFI KAMILL,
AZ IGAZSÁGÜGYMINISZTERIUMBAN ALKALMAZOTT
BUDAPESTI TÖRVÉNYSZÉKI BÍRÓ.

SCHENK FERENC KÖNYVKERESKEDESI BIZOMÁNYA
BUDAPEST, IV.

Thing-i.
2569 sh



240.232



TARTALOMMUTATÓ.

(A lapszámozás minden Rész-nél előlről kezdődik.)

I. RÉSZ.

- A munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. Nép-
törvény 3-32 lap

II. RÉSZ.

A munkaügyi bíraskodásra vonatkozó rendeletek.

1. A magyar igazságügyminiszternek 61770/1918. I. M. számú rendelete a munkaügyi bíróságok eljárás és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában 3-17 lap.
2. A magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek 38/1919. számú rendelete a munkaadók és munkavállalók ülnök kijelölésére jogosított szakegyesületeinek (testületeinek) jegyzékéről 18-28 lap.
3. A magyar igazságügyminiszternek, valamint a magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek 61769/1918. számú rendelete a munkaügyi bíróságok ülnökeinek kijelöléséről és bejelentéséről 29-32 lap.
4. A magyar igazságügyminiszternek 3935/1919. I. M. számú rendelete ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróságok szervezéséről 32 lap.
5. A magyar igazságügyminiszter 61768/1918. I. M. számú rendelete a munkaügyi bíraskodásban közreműködő ülnökök átalányáról és útiköltségéről 33-40 lap.

III. RÉSZ.

A magánalkalmazottak szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott rendeletek.

1. A minisztérium 4951/1918. M. E. számú rendelete a kereskedősegedeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában és az ezzel a rendelettel hatályon kívül helyezett 4118/1915. M. E. számú rendelet 3-31 lap

2. A minisztérium 6488/1918. M. E. számú rendelete a kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott 4951/1918. M. E. számú rendeletnek a hatálya alá nem tartozó magántisztviselőkre való kiterjesztéséről 32—35 lap.
3. A Magyar Népköztársaság kormányának 6352/1918. M. E. számú rendelete az ügyvédek és állami közjegyzők, ügyvédi és állami közjegyzői kamarák irodáiban alkalmazottak szolgálati viszonyáról 36—38 lap.
4. A m. kir. minisztérium 1915. évi 3551. M. E. számú rendelete az iparos- és kereskedőtanoncok tanviszonyának a náború következtében szükségessé vált kivételes szabályozásáról 39—42 lap.
5. A Magyar Népköztársaság kormányának 364/1919. M. E. számú rendelete a gazdatisztek és az erdőtisztek szolgálati viszonya tárgyában és az ebben hivatkozott, a hadbavonult gazdatisztekről szóló 2826/1915. M. E. számú rendelet..... 43—54 lap.

ELŐSZÓ.

Az 1918. év december havának 22-ik napja jelentős napja volt a magyar jogfejlődésnek. Ezen a napon hirdettetett ki az Országos Törvénytárban a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény, mely a hosszú éveken át vajúdott, de meg nem született iparbírószági törvényjavaslat alapeszméinek vezérfonalát követve, a magyar jogtudományt egy nagy szociális eszmével gazdagította, azzal a gondolattal, hogy a munkajog problémái, a munkaadók és munkavállalók között magánjogi szolgálati szerződésből keletkező perek külön munkaügyi bíróság fóruma elé kerüljenek, legyen a végzett munka a szellem vagy a dolgos kéz műve, végezze legyen azt szellemi munkás vagy a szerszám mestere. A franciák Lyonban 1806-ban megalkották a conseil des prud'hommes képében az első ipari bíróságot, a Német-birodalom 1890-ben felállította az ipari bíróságokat, 1904-ben a kereskedői bíróságokat, Ausztria 1896-ban az ipari bíróságokat. Európa többi országai közül számosan követték a lyoni példát s a munkaadók és munkavállalók szervezetei által delegált ülnököket belevonva az ipari és a kereskedelmi élet szolgálati szerződéseiből keletkezett perek ítélkező tanácsába, a demokratikus igazságszolgáltatás követendő példáit teremtték meg. A mi jogalkotó génuszunk a lyoni ösvényt szélesebbre taposta: nemcsak az ipar és kereskedelem világa, hanem az **egyetemes munkajog** számára alkotott most tör-

vényt, mondván: **minden** munka megérdemli a maga demokratikus kiépítésű bíróságát.

A Magyar Jogászegyletben tíz esztendővel ezelőtt az ipari bíráskodásról folyt vita eszméit, kiváló jogászaink és szociologusaink annak előtte és azóta ernyedetlenül folytatott munkásságának magvait megérlelték az idők: előtűnik van a munkajogi eljárás kódexe, a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény — mely egyúttal bizonyos esetekben a kollektív szerződések nálunk első törvényhozási elismerését is tartalmazza — s a vele kapcsolatos és azt kiegészítő rendeletanyag.

A munka II. részében feldolgoztuk a munkaügyi bíráskodásra vonatkozó eljárási, ügyviteli s átmeneti szabályokat, valamint az ülnök kijelölésére jogosult szakegyesületek (testületek) jegyzékéről, az ülnökök kijelölésének és bejelentésének módjáról, az ülnökök átalányáról és utiköltségéről stb. szóló rendeleteket is.

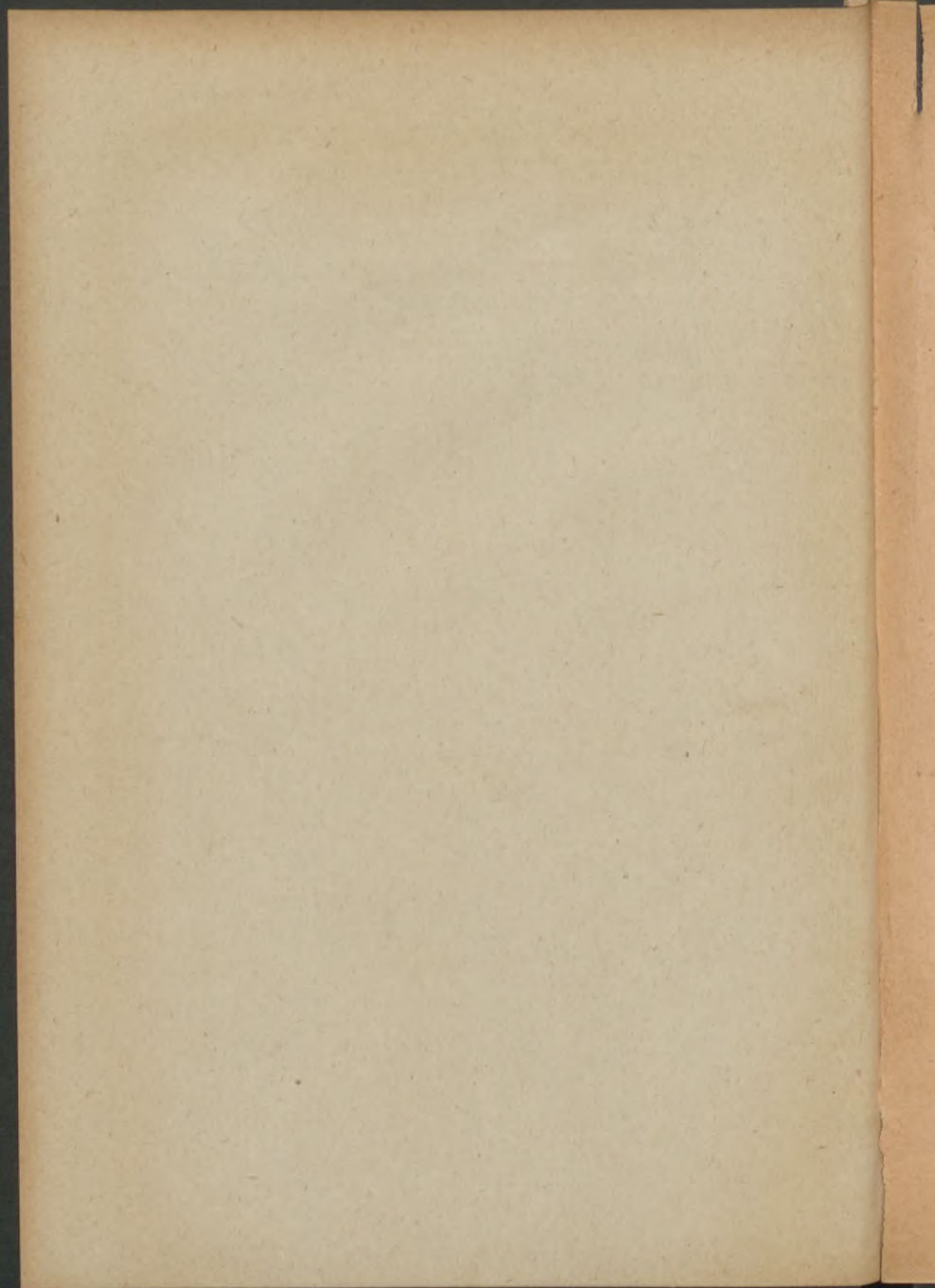
Különösen a háboru okozta pusztítások, az alkalmazottak egész tömegeit fenyegető munkanélküliség érlelte meg a jogalkotónak azt a meggyőződését, hogy a magánalkalmazottak anyagi védelmében messzemenő intézkedésekre van szükség. Az ebből a célból alkotott rendeleteket is fel kellett tehát ebbe a gyűjteménybe III. Rész alatt venni, mert a munkaügyi bíróságok megnyitó munkájának jelentékeny része épen abból fog állani, hogy az ezeknek a rendeleteknek hatálya alá tartozó magánalkalmazottak magánjogi szolgáltatási szerződésből keletkező jogvitái tárgyában döntsön.

Ennek a könyvnek egyetlen célja, hogy az új eljárásra való átmenet nehézségeinek leküzdésénél a törvény s a reá vonatkozó és azzal kapcsolatos rendeletek szellemének megvilágításával némi segítséget nyújtson. Az új eljárási rend sokat ígér. Ha a szakbíró s a munkaadó és

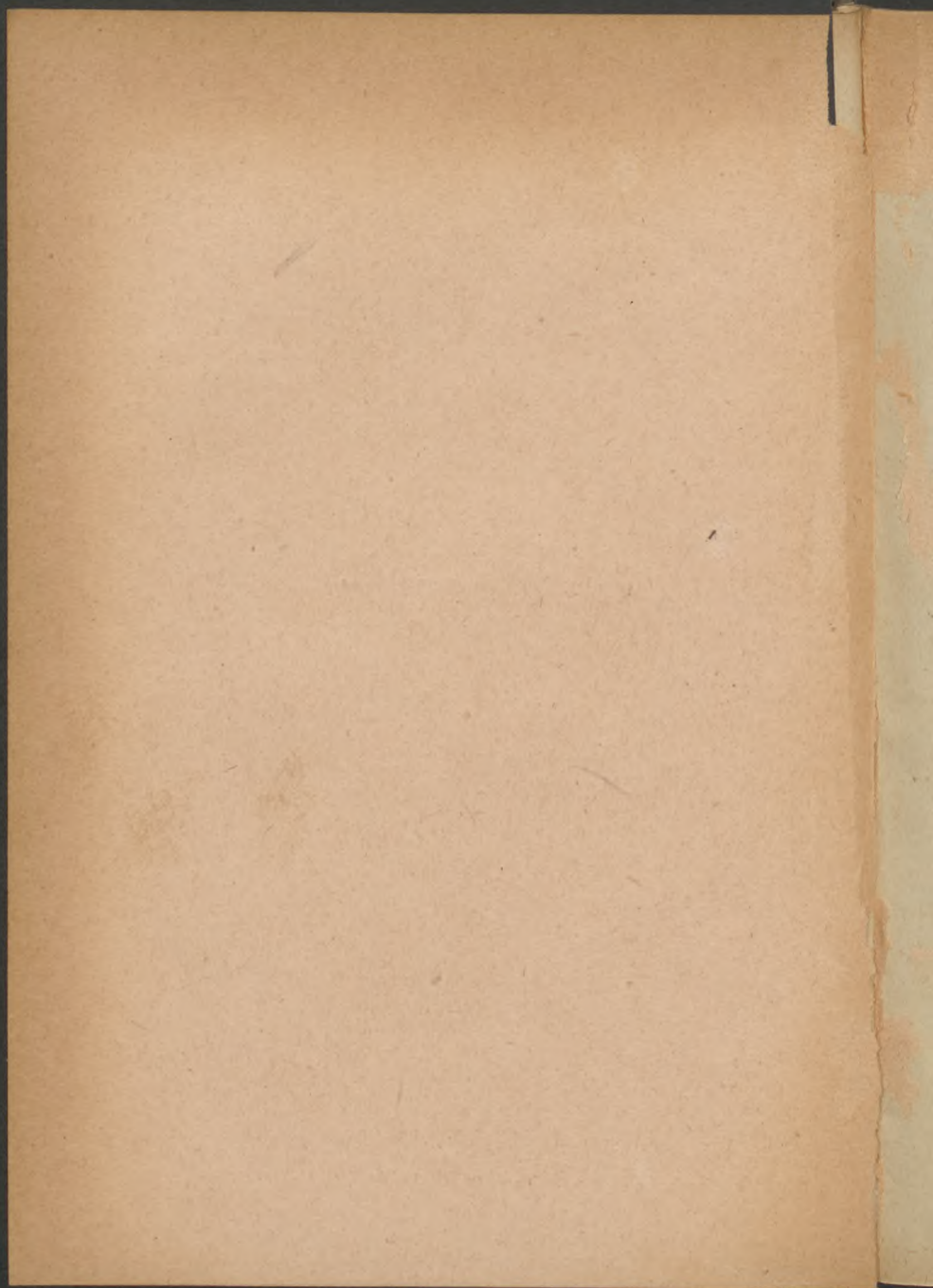
munkavállaló-ülnök a paragrafusok fogata elé fogja jogi tudását, életismeretét, folytonos mélyülésre váró szociális ismereteit és azt a vezérlő gondolatot, hogy a munka jogának helyes kiszolgáltatása ma a világok békéjének legfontosabb tényezője, akkor a munka magyar jogának új fejezete diszére fog válni a magyar jogtudománynak s hasznára mindenkinek, akinek tápláló kenyere **a munka.**

Budapest, 1919. évi február hó 3. napján.

Dr. Sándorfi Kamilli.



I. RÉSZ.



A MUNKAÜGYI BIRÁSKODÁSRÓL SZÓLÓ
1918. ÉVI IX. NÉPTÖRVÉNY.

to
m
s
k
h
s
s
a
r
j
u
n
n
e
j
a
t
h
n
a
n

1918. évi IX. néptörvény a munkaügyi bíraskodásról.

1. §. A munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak, tekintet nélkül tárgyuk értékére, azok a perek, amelyek magánjogi szolgálati szerződés alapján szolgálati viszonyban álló munkaadó és munkavállaló (munkás, kereskedősegéd, magántisztviselő, gazdasági cseléd, házi cseléd stb.) közt, úgyszintén ugyanegy üzemben szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók közt a szolgálati szerződésből felmerülnek.

A munkaügyi bíróság hatásköre kiterjed azokra a perekre is, amelyek egyrésről a munkaadó, másrésről a munkavállalóval a szolgálati szerződés alapján egyetemleges kötelezettségben álló személyek közt, úgyszintén egyrésről a munkavállaló, másrésről a munkaadóval egyetemleges kötelezettségben álló személyek közt, valamint azokra a perekre is, amelyek egyfelől a munkaadónak, másfelől a munkavállalónak jogutódai közt felmerülnek.

Már az 1911. évi Magyar Jogászegyülés (1911. évi Országos Jogászegyülés irományai II. kötet 72., 73., 363. és 406. lap) mint a magyar jogászok egyetemessége képviselője határozatban juttatta kifejezésre a jogtudomány képviselőinek azt az óhaját, hogy a munkabér iránti perek munkás-bíróságok elé tartozzanak, »amelyek egy állami bíróból, egy munkaadóból és egy munkásból alakítandók.«

Ennek a jogpolitikai és szociálpolitikai szempontból egyaránt roppant fontosságú kívánságnak első méltánylását a minisztérium által az 1918. évi november hó 24-én 4951/1918.

M. E. szám alatt kibocsátott, a kereskedősegeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonyáról szóló rendelet 18. §-ának 1. bekezdésében találjuk meg, amely az ezen rendeletben említett munkaadók és alkalmazottak között felmerülő jogviták tekintetében azt a hatásköri szabályt állítja fel, hogy ezek a jogviták a külön rendelettel felállítandó **ipar-bíróságok** hatáskörébe tartoznak.

A kormány azonban a most hivatkozott §-ban felállítani ígért iparbíróságok helyett többet valósított meg, megalkotta a **munkaügyi bíróságról** szóló 1918. évi IX. néptörvényt. Ennek folytán a kereskedősegek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselői szolgálati jogviszonyairól alkotott, időközben a 6488/1918. M. E. számú rendelettel más magántisztviselőkre, majd a 6352/1918. M. E. számú rendelettel az ügyvédeknek és állami közjegyzőknek, valamint az ügyvédi és állami közjegyzői kamarák irodáiban alkalmazottakra is kiterjesztett azt a szabályt, hogy az ezek és munkaadók között felmerülő jogviták az iparbíróság hatáskörébe tartoznak, a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában a magyar igazságügyminiszter által az 1918. évi december hó 30-án 61.770/1918. I. M. szám alatt kibocsátott rendelet 17. §-a módosította, amennyiben akként rendelkezett, hogy az előbbi rendeletekben említett iparbíróságok alatt az 1918. évi IX. néptörvényben szabályozott munkaügyi bíróságokat kell érteni.

Ezek szerint az iparbíróságok helyett egy nagyobb távlatú intézményt kaptunk, a munkaügyi bíróságokat.

A törvény 1. §-a a munkaügyi bíróságok általános hatáskörének részletes szabályozását tartalmazza. Ennél a szabályozásnál kiinduló pontul az szolgált, hogy az eddigi eljárási jogrendszerrel szemben a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozónak mondatott ki és pedig tekintet nélkül tárgya értékére, de a néptörvény 3. §-ában említett kivétellel, minden olyan per, amely magánjogi szerződés alapján szolgálati viszonyban álló munkaadók és munkavállalók között, valamint ugyanegy üzemben szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók között (pl. közösen vállalt munka esetén) a szolgálati szerződésből kifolyólag felmerülnek, továbbá amelyek egyrészről a munkaadó, másrészről a munkavállalóval a szolgálati szerződés alapján egyetemleges kötelezettségben álló személyek között, úgyszintén a munkavállaló és a munkaadóval egyetemleges kötelezettségben álló személyek közt, végül a munkaadó, másfelől a munkavállaló jogutódai között a szolgálati szerződésből

kifolyólag felmerülnek. A novum tehát a fennálló jogállapottal szemben az, hogy a magánjogi szolgálati szerződésből kifolyólag az ebben a §-ban felsoroltak között — a törvény 3. §-ában felsoroltak kivételével — felmerülő, a szolgálati szerződésből keletkező perek a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak, ezek hatáskörébe tartoznak tehát azok a magánjogi szolgálati szerződésen alapuló perek is, amelyek eddig más fórumok, pl. a közigazgatási hatóságok hatáskörébe tartoztak.

Anélkül tehát, hogy a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény tüzetesen felsorolná mindazokat a régebbi jogszabályokat, amelyek valamely magánjogi szolgálati szerződés alapján támasztott pert más, mint bírói hatáskörbe utaltak, kifejezett hatályon kívül helyezés helyett a törvény életbelépésétől kezdve ezeket a perket a munkaügyi bíróságok hatáskörébe utalja. A lex posterior derogat priori elve alapján az eddigi eltérő hatáskörök az 1. §-ban meghatározott perekre nézve megszűnnek.

Míg a polgári perrendtartásról szóló 1911: I. törvénycikk életbeléptetéséről szóló 1912: LIV. t.-c. 8. §-a szerint érintetlenül maradtak azok a jogszabályok, amelyek szerint magánjogi követelés érvényesítése külön bíróság vagy közigazgatási hatóság hatáskörébe van utalva vagy amelyek szerint a polgári pert más hatósági eljárásnak kell megelőznie, — addig sem a jelen törvény, sem eljárási rendelete nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a külön bíróság vagy a közigazgatási hatóság hatáskörét a munkaügyi perekben (a 3. §. kivételével) fenntartotta volna vagy kifejezetten fenntartott volna olyan jogszabályt, mely szerint a polgári pert más hatósági eljárásnak kell megelőznie s így hallgatólag hatályon kívül helyezte az esetleg fennálló külön bírósági vagy közigazgatási hatásköröket, illetőleg a megelőző más hatósági eljárásra vonatkozó jogszabályokat.

A törvény e helyütt annak a megfontolásából indult ki, hogy bár azon a réven, hogy ezekben a perekben közel száz helyen ülnökök közreműködésével eljáró járásbíró és a megfelelő számban ugyanígy eljáró törvényszék fog igazságot szolgáltatni, az államkincstár az ülnökök díjazása révén jelentékeny teher áll elő, ezzel szemben azonban oly sokat ígérők azok az előnyök, amelyek ebből az eljárásból származhatnak, hogy az állam anyagi megterhelése szempontjának háttérbe kellett szorulnia.

Magától értetődik, hogy az ebben a §-ban foglalt hatásköri szabályokra tekintettel abban az esetben, ha az 1. §-ban megjelölt követelést eddig közigazgatási úton kellett érvényesíteni, a törvény életbelépése után peres úton érvényesített ily köve-

telés tekintetében megszűnik a közigazgatási hatóság hatásköre és arra nézve hatásköre csupán a munkaügyi, esetleg a közszéki bíróságnak vagy a 23. §. értelmében a választott bíróságnak lesz. Megszűnik tehát a közigazgatási hatóságok hatásköre a jelen §-ban meghatározott perekben, pl.: a házi cseléd és gazda közötti szolgálati viszonyból felmerülő perekben — a kártérítési kérdés kivételével, mely az 1876 : XIII. t.-c. 119. szakasza szerint eddig is a bíróságok hatáskörébe tartozott —; a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1898 : II. t.-c. 72. §-a szerint egyénekenként 100 koronát meg nem haladó kárköveteléseknél; a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. t.-c. 62. §-ában jelzett kárköveteléseknél; a vízmunkálatoknál stb. alkalmazott munkásokra nézve (1899 : XLI. t.-c. 36. §-a); a gazdasági munkavállalkozókra és segédmunkásokra nézve (1899 : XLIII. t.-c. 18. §-a); az erdőmunkásokra nézve (1900 : XXVII. t.-c. 45. §-a); a dohánymunkásokra nézve (1900 : XXIX. t.-c. 35. §-a) stb.

A honvédelmi miniszter által a hadiszolgáltatásokról szóló 1912 : LXVIII. t.-c. 18. §-a alapján kibocsátott, az üzem folytatására kötelezett vállalatoknál alkalmazott munkások szolgálati-, bér- és munkaviszonyairól szóló 1916. évi 18950/1915. eln. 20/b. számú rendelet, valamint az 1916. évi 10813 eln. 20/b. és 1916. évi 13604/eln. 20/b. számú rendeletek szerint a **munkásügyi panaszbizottság hatáskörébe tartozó ügyekben a munkásügyi panaszbizottságok hatásköre annyiban szűnt meg**, amennyiben a munka általános feltételeit tárgyzó és a kollektív szerződésekkel származó jogviták kivételével az egyes munkaadók és munkavállalók között a magánjogi szolgálati szerződésből kifolyólag felmerülő perek a munkaügyi bíráskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 1. §-a értelmében a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak. Egyebekben azonban a munkásügyi panaszbizottságok hatáskörét a néptörvény nem érintette. Az egyes munkaadók és munkavállalók között a magánjogi szolgálati szerződésből felmerült azokban a vitás kérdésekben, amelyek tárgyában az eljárás a panaszbizottságok előtt az 1919. évi január hó 6. napja előtt már folyamatban volt, a 61770/1918. I. M. számú rendelet 16. §-a értelmében a panaszbizottságok járnak el és döntenek végérvényesen.

Az 1907 : XIX. t.-c. 156. §-a szerint az iparhatósághoz utasított azok a vitás kérdések, melyek általában az alkalmazott és a munkaadó között az idézett törvény alapján a **betegségélyezési járulékok s a tagsági igazolványi díjak tekintetében támadnak**, szintén a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak.

Ép úgy nem kétséges, hogy **abban az esetben, ha az eddig fennállott jogszabályok szerint a pert más hatósági, pl. közigazgatási eljárásnak kellett megelőznie** (l. pl. az 1884 : XVII. t.-c. 141. és 176. §-a szerint az iparosok és a tanoncok vagy a segédek között felmerülő vitás követeléseket), ezt a megelőző eljárást sem lehet lefolytatni.

A §. első bekezdése csupán a magánjogi szolgálati szerződésből eredő perekre, és pedig csupán a részletesen megjelölt személyek között fenforgó jogvitákra állapítja meg a munkaügyi bíróságok hatáskörét. A bíróság feladata lesz konkrét esetekben annak a boncolása, vajjon a szerződés **magánjogi** szolgálati szerződés-e és hogy egyáltalán **szolgálati** szerződésről van-e szó, avagy más olyan rokon természetű magánjogi szerződésről, amely szorosan szolgálati szerződésnek tekinthető nem lévén, a belőle keletkező per a munkaügyi bíróság hatáskörébe nem tartozik.

A szolgálati szerződés fogalmát a polgári törvénykönyv javaslatának bizottsági szövege (1300. §) akként határozza meg, hogy a szolgálati szerződéssel az egyik fél, a munkavállaló, másnak háztartásában, gazdasága, üzlete vagy egyéb kenyérkereső foglalkozása körében teljesítendő szolgálatokra, a másik fél, a munkaadó, a megállapított ellenérték, a munkabér fizetésére kötelezi magát. Oly szerződés, amellyel valaki ellenérték fejében másnemű szolgálatok teljesítésére kötelezi magát, csak akkor esik a szolgálati szerződés szabályai alá, ha a felek ily szándékkal kötötték; e szándék mellett szól a vélelem, ha a munkabér idő szerint van meghatározva. Azokra a kétoldalú szerződésekre, amelyeknek tárgya a munka, a törvényjavaslat nem állít fel egységes szabályokat, hanem — indokolása szerint — annak az alapvető különbségnek a figyelembevételével, hogy a munkára kötelezett csak a munkát, mint olyat ígérte-e, vagy egy bizonyos eredmény létrehozására is vállalkozott-e, a munkaszerződéseknek két főtipusát: a szolgálati szerződést (locatio conductio operarum) és a vállalkozási szerződést (locatio conductio operis) külön és önállóan szabályozza. Míg a szolgálati szerződés gazdasági javak kicserélésére irányul és a munkabér a szolgálat ellenértéke, addig a megbízási viszonyban a megbízó érdeke az uralkodó szempont és az esetleg kikötött jutalom nem ellenértéke akar lenni a megbízott szolgáltatásának, hanem elismerés azért, hogy a megbízott a megbízó érdekét szolgálja.

A munkaügyi bíróság hatáskörébe természetesen nemcsak a munkabéri perek tartoznak, hanem minden, a magánjogi szolgálati szerződés alapján keletkező per is és akkor, amikor a törvény, eltérően a német ipari és kereskedői bírósági törvények-

től, valamint a belga és osztrák ipari bírósági törvényektől, az igények tüzetes felsorolásától eltekint, egyúttal a francia törvény álláspontjára helyezkedik, amely taxáció helyett a szolgálati szerződés jogalapját jelöli meg a hatáskör főfeltétele gyanánt. Ide fognak tehát tartozni a munka teljesítése iránti, a teljesítés elmulasztásából eredő perek, a jogviszony megállapítása, a szolgálati szerződésből felmerülő károk megtérítése stb. iránti perek is, egyáltalán: a szolgálati szerződésből felmerülő minden magánjogi igény.

A törvény 1. §-ában szabályozott munkaügyi bírósági hatáskör az említett jogviszonyok tekintetében csak egyetlenegy esetben zárható ki és pedig a törvény 23. §-a esetében, amely azt a rendelkezést tartalmazza, hogy az 1. §-ban a munkaügyi bíróság hatáskörébe utalt ügyekben a munkaügyi bíróság hatáskörét bizonyos esetben, amelyet bővebben a 23. §-nál fogunk megvilágítani, munkaszabályszerződéssel, vagyis kollektív szerződéssel ki is lehet zárni.

Mindazokban a perekben tehát, amelyek a törvény 1. és 2. §-ai szerint a 3. §-ban vont korlátok mellett a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak, ez után a munkaügyi bíróságok fognak eljárni, kivéve azokat az ügyeket, amelyeket a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában 61770/1918. I. M. szám alatt kibocsátott rendelet 16. §-a szerint, mint az 1919. évi január hó 6-ik napja előtt már megindítottak, az eddigi eljárási szabályok, tehát az eddigi hatásköri és illetékességi szabályok szerint kell elintézni.

A törvény, szemben egyes országoknak azzal az irányzatával, hogy az ipari jogviszonyok külön és a kereskedői jogviszonyok szintén külön bíróságok hatáskörébe tartozzanak, egységes bíróságot állít fel minden munka minden olyan jogviszonyára nézve, amely magánjogi szolgálati szerződés talá-
jában gyökerezik.

2. §. E törvény szempontjából munkavállalóknak kell tekinteni a tanoncokat, gyakornokokat és általában mindazokat is, akik kiképeztetésük mellett díjazást egyáltalán nem, vagy a munkájuknak megfelelően csak csekélyebbet kapnak. Munkavállalóknak kell tekinteni általában azokat is, akik saját műhelyük-

ben vagy lakásukon más iparűzők megbízásából és azok számlájára ipari munkával foglalkoznak (otthoni munkások), még ha a nyers és segédanyagokat maguk szerzik is be és mellékesen saját számlájukra is dolgoznak.

A törvény 2. §-a kiterjeszti a munkavállalók fogalmi körét és azt a szabályt állítja fel, hogy **munkavállalóknak kell tekinteni a tanoncokat, gyakornokokat és mindazokat is, akik kiképeztetésük mellett díjazást egyáltalán nem, vagy a munkájuknak megfelelőenél csak csekélyebbet kapnak, tehát a voluntäreket is, továbbá az otthoni munkásokat, akik saját műhelyükben vagy lakásukon más iparűzők megbízásából és azok számlájára ipari munkával foglalkoznak, még abban az esetben is, ha a nyersanyagokat és segédanyagokat maguk szerzik is be, vagy mellékesen saját számlájukra is dolgoznak.** Nem tesz különbséget tehát az sem, ha a munkavállaló nem csak munkáját szolgáltatja, hanem saját szerszámain, műszereit használja vagy saját műszereit vagy saját munkahelyét engedi át a termelés céljára vagy anyagot szolgáltat.

Eszerint tehát nem tehető különbség azok között, akik árúk előállításával és azok között, akik azok forgalombahozásával foglalkoznak.

3. §. A munkaügyi bíróság hatásköre nem terjed ki azoknak a munkavállalóknak szolgálati szerződéséből felmerülő perekre, akik fizetésüket havonként vagy ennél is hosszabb időszakonként kapják, ha évi javadalmazásuk összege a mellékjavadalmazások beszámításával huszonnégyezer koronát meghalad.

Ez a §. hatásköri korlátozást tartalmaz. Ennek a német ipari bírósági törvényekben is meglevő korlátozásnak alap-gondolata az, hogy a munkaügyi bíraskodásban **ne részesüljenek azok, akiknek életviszonyai, szociális és gazdasági helyzete nem teszi feltétlenül szükségessé, hogy a kisebb standarddal rendelkező munkavállalók által igényelhető törvényes előnyök reájuk is ki legyenek terjesztve.**

Jogpolitikai szempontból legfeljebb de lege ferenda lesz vizsgálendő, vajjon a gazdasági viszonyok, a megélhetési lehe-

tőségek világszerte mutatkozó megrosszabbodása mellett ez a rendelkezés a jövőben mennyiben állja ki az idők tűzpróbáját.

A hatásköri korlátozás alá tartozó munkavállalók pereiben kettős kritériumot kell a bírónak vizsgálnia: az egyik, hogy ezek a személyek fizetésüket havonként vagy ennél is hosszabb időszakonként kapják-e, a másik, hogy évi javadalmazásuk összege és pedig a mellékjavadalmazások beszámításával huszonnégyezer koronát meghalad-e. Az utóbbi kérdés vizsgálatánál nagy figyelmet kell fordítani a mellékjavadalmazások fogalmának helyes megállapítására. (Természetben élvezett szolgáltatások, lakás stb.).

Minthogy ezeknek a munkavállalóknak pereit nem tartoznak a 3. §. értelmében a munkaügyi bíróság hatáskörébe, a hatáskör kérdésében a Pp. 1. §. 2. e) pontja lesz irányadó s a pert esetleg más hatósági eljárásnak is meg kell előznie (pl. ipar-hatósági eljárásnak).

4. §. Munkaügyi bíróság a járásbíróság. Az a járásbíróság, amelynek székhelyén munkásbiztosítási bíróság van, ülnökök közreműködésével jár el.

Az igazságügyminiszter a munkaügyi és népjóléti miniszterrel egyetértőleg elrendelheti, hogy a munkaügyi bíróság más helyeken is ülnökök közreműködésével szerveztessék.

Egyéb helyeken a járásbíróság mint munkaügyi bíróság egyes bírósággként jár el.

A munkaügyi bíróságokat a törvény akként szervezte meg, hogy a munkaügyi bíraskodást elsőfokban a járásbíróságok gyakorolják. A járásbíróságoknál azonban bizonyos bifurkációt kellett felállítani. A törvény alapvető gondolata az, hogy a munkaügyi igazságszolgáltatás tényezői közé bevonuljanak azok is, akiket általában laikus elemnek mondunk, de akik ezekben az ügyekben éppenséggel nem laikusok, a munkaadók és a munkavállalók. Az a beláthatatlan mező, amelyen a modern gazdasági életben a munkaviszony elhelyezkedik, legyen az a szellemi élet területe avagy az ipari, a kereskedelmi vagy a gazdasági életé, a jogviszonyoknak és életfelfogásoknak olyan óriási sokaságát veti felszínre, amely már a legműveltebb, szociális tekintetekben a legnagyobb ismeretekkel, a gyakorlati

élet terén a legszélesebbkörű tájékozottsággal rendelkező hivatásos bíró tárgyi ismeretkörét is messze felülhaladja. Ezeket a munkaviszonyokat igazában csak az ismerheti, aki benn él a munka világában. Az újságíró és az újságkiadó, a gazda és a gazdasági cseléd, a kereskedő és a kereskedelmi alkalmazott, a gyáros és a gyári munkás stb. stb. munkaviszonyaiban bíró igazában csak az lehet, akinek megvan a munkaszerződések általános mérlegelési képességén kívül a szükséges szakismerete is, aki a munkaviszony feltételeinek, tartalmának, jogi következményeinek boncolásánál és mérlegelésénél az életviszonyokat azok legapróbb vonatkozásaiig át tudja tekinteni.

Tulajdonképen az egyenlő elbánás elvéből az következnek, hogy a munkaügyi bíróságok mindenütt munkaadó és munkavállaló ülnökök közreműködésével döntsék el ezeket a pereket. A mi különleges helyzetünk azonban egyelőre ezt teljes mértékben nem teszi lehetővé és **ennek a §-nak 1. bekezdése ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bírósággá csak azt a járásbírósgot teszi, amelynek székhelyén munkásbiztosítási bíróság van,** míg egyéb helyeken a járásbírósg mint munkaügyi bíróság az általános szabályok szerint, tehát mint egyesbírósg jár el továbbra is. Ennek a kettéválasztásnak oka az, hogy az ülnökök szervezetnek főleg ott van helye, ott van jogosultsága, ahol a lakosság számánál és a munkaviszonyok sűrűségénél fogva az ily módon való megszervezésre különös szükség van.

Az ülnökök szakismerete erős, intézményes biztosítéka lesz a munkaügyi bíráskodás jóságának és amellet, hogy úgy a munkaadókra, mint a munkavállalókra, azok nagy és nagyhatalmú tömegeire megnyugtató hatással lesz, ha a saját vérükből való, saját viszonyaikat ismerő tényezőt is látnak a bíróság pódiumán, egyúttal mód nyílik arra is, hogy a munkaviszony elbírálásában, a munkaügyi joggyakorlat fejlődésében uralkodó szerepet vihessenek a munkaviszonyok körében, kint az életben kialakult, kipróbált, az élet szentesítésével ellátott erkölcsi felfogások is. Az általános világfejlődéssel ekként lépést tartva, belevisszük erősebb mértékben a jogéletbe a munkaadó osztályok és a munkavállaló osztályok leszűródött felfogásait és ezzel az igazságszolgáltatás, a munkajogi bírói gyakorlat fejlődését és az étellel való lépéstartását biztosítjuk.

Az elnöklő jogtudó bíró feladata ebben a helyzetben világos. Belemélyedve a per anyagába és tekintetét soha le nem véve arról a nagy társadalmi követelményről, amely a munka jogviszonyainak helyes eldöntését a világrend alapvető feltételévé teszi, az elnöklő bírónak az abszolút tárgyilagosság nyugalmaival kell

nemcsak az ülnökök felfogása közötti ellentéteket a jogtudomány és a pártatlanság fegyvereivel kiegyenlíteni, hanem egyúttal a folytonos forrongásban levő munkajog evolúcióját összhangba kell hoznia a fennálló jogszabályokkal.

Eddigi szervezetünk is (Pp. 1. §. 2. e. pont) a szolgálati szerződésből a munkaadó és a munkavállaló közt felmerülő pereket a járásbíróság hatáskörébe utalta. Ettől az irányzattól most sem lehetett eltérni: a járásbíróság van legközelebb az éléhez, a legkönnyebben közelíthető meg geográfiai szempontokból is, egyúttal a legsűrűbb szervezet, tehát a törvénynek is első sorban a járásbíróságra kellett gondolnia.

Akkor, amikor a törvény kötelezővé tette a járásbírósnak ülnökök közreműködésével való eljárást azokon a helyeken, illetve azoknál a járásbíróságoknál, amelyeknek székhelyén munkásbiztosítási választott bíróság működik, nyilván arra gondolt, hogy ott, ahol munkásbiztosítási pénztár van, az ülnöki lisztég betöltésére feltétlenül rendelkezésre fognak állani szakavatott elemek.

A §. második bekezdése felhatalmazást tartalmaz arra nézve, hogy az igazságügyminiszter a munkaügyi és népjóléti miniszterrel egyetértőleg más helyekre nézve is elrendelhesse, hogy a munkaügyi bíróság ülnökök közreműködésével szerveztessék. Ennek a rendelkezésnek kiinduló pontja az, hogy olyan helyeken, ahol munkásbiztosítási pénztárak és választott bíróság nincsenek, de mégis a munkavállalóknak jelentékenyebb kontingensével kell számolni, mód nyílhatson arra, hogy az ülnökök közreműködése biztosítható legyen.

Ahol a járásbíróság mint munkaügyi bíróság nem ülnökök közreműködésével jár el, ott mint egyesbíróság működik és ebben az esetben természetesen a fellebbezési, illetőleg fülvizsgálati bíróságok is ülnökök közreműködése nélkül járnak el.

Azoknak a járásbíróságoknak mint munkaügyi bíróságoknak jegyzékét, amelyek ülnökök közreműködésével járnak el, a magyar igazságügyminiszternek, valamint a magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek a munkaügyi bíróságok ülnökeinek kijelöléséről és bejelentéséről szóló 61769/1918. számú rendelete 2. §-ához tartozó »Melléklet», valamint a magyar igazságügyminiszternek ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróságok szervezéséről szóló 3985/1919. I. M. számú rendelete sorolja fel.

5. §. Ha az 1. §-ban megjelölt per az eljárás általános szabályai szerint községi bíróság hatás-

körébe tartoznék, a felperes a pert a községi bíróság előtt is megindíthatja, ha ennek székhelyén munkaügyi bíróság nincs.

A községi bíróság határozatával eldöntött ügyet a meg nem elégedő fél a határozat közlésétől számítandó 15 nap alatt a munkaügyi bíróság elé viheti. Ebben az esetben az 1911: I. t.-c. 763. és 764. §-át kell megfelelően alkalmazni.

A törvény a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartozó perekben nem zárja ki a községi bíróság eddigi hatáskörét és ennek fakultatív hatáskörét meghagyja arra az esetre, ha a per az eljárás általános szabályai szerint községi bíróság hatáskörébe tartozik (Pp. 758. §-a; 4050/1917. M. E. számú rendelet 1. § 5. pontja, Rendeleték Tára 1917. évf. 2189. lap), de a pert a községi bíróság előtt csak abban az esetben engedí megindítani, ha annak székhelyén munkaügyi bíróság nincs.

A községi bíróság fakultatív hatáskörének megtartása az eljárás megkönnyítésének célját szolgálja. A községi bíróság eljárását a törvény belekapcsolja a munkaügyi bíróság eljárásába, amennyiben az ott eldöntött ügyet a fél a munkaügyi bíróság elé viheti. Természetes, hogy amennyiben az ilyen ügyet a fél olyan munkaügyi bíróság elé viszi, amely a fennálló szabályok szerint ülnökök közreműködésével jár el, a járásbíró mint munkaügyi bíróság nem fizetési meghagyást fog kibocsátani, mint egyéb esetben a 61770/1918. I. M. számú rendelet 2. §-ának 1. bekezdése szerint, hanem a per felvételére és az ügy tárgyalására idézi meg a községi bíróság jegyzőkönyvének vétele után a feleket és a további eljárásban a Pp. 764. §-át kell megfelelően alkalmazni, vagyis pl. ebben az esetben az ítéletnek rendelkező részét és rövid indokolását kell csak és pedig a tárgyalási jegyzőkönyvbe feljegyezni.

6. §. Munkaügyi bírósági hatáskörbe tartozó perekben az a munkaügyi bíróság illetékes, amelynek területén a szolgálati szerződés létrejött vagy amelynek területén van a munka teljesítésének helyeül szolgáló üzemi telep (üzlet, iroda stb.).

Ha a munkát ezen a helyen kívül kell teljesíteni,

az illetékességet a munka teljesítésének vagy a bér fizetésének helye is megállapítja.

Végül illetékes az a munkaügyi bíróság is, amelynek területén alperes lakóhelye vagy székhelye van.

A felperes az illetékes munkaügyi bíróságok közt szabadon választhat.

A községi bíróság (5. §.) illetékességére a jelen §-ban foglalt szabályok nyerne alkalmazást.

Az illetékesség más alapon, mint amelyet ennek a §-nak rendelkezései tartalmaznak, meg nem állapítható.

A törvény a munkaügyi bíróságok illetékességét a polgári perrendtartásnak általános illetékességi szabályaitól részben eltérően szabályozza. Ezek az eltérések belső indoklásukat célszerűségi szempontokban találják.

Az illetékesség rendezése a következő alapon történt:

Illetékes az a munkaügyi bíróság, 1. amelynek területén a szolgálati szerződés létrejött, 2. amelynek területén van a munka teljesítésének helyeül szolgáló üzemi telep (üzlet, iroda stb.), 3. ha a munkát ezen a helyen kívül kell teljesíteni, a munka teljesítésének vagy a bér fizetésének helye szerint illetékes a munkaügyi bíróság, 4. amelynek területén alperes lakóhelye vagy székhelye van.

A törvény a kizárólagos illetékesség elvéből indul ki, az illetékesség tehát a jelen § rendelkezéseitől eltérő alapon meg nem állapítható.

Az üzemi telep (üzlet, iroda stb.) bírósága a felekre nézve leg hozzáférhetőbb, de viszont méltányos az is, különösen a munkavállalók szempontjából, hogy például az üzemi telepen kívül, külső munkák teljesítésére alkalmazott munkások, vagy például a kereskedelmi utazók a munka teljesítésének vagy a bér fizetésének helye utáni illetékességet is, munkaadóikkal egyetemben, igénybe vehessék.

A törvény a felperes szabad választására bízta, hogy az ezen § szerint illetékes munkaügyi bíróságok közül melyiknél indítsa meg a pert. Ez az intézkedés lehetővé teszi, hogy a felperes az illetékes bíróságok közül azt válassza, amely az eset körülményeihez képest leginkább megfelel érdekeinek.

Igaz ugyan, hogy ez a § bizonyos spekulációt is lehetővé

tesz az illetékesség kérdésében, amennyiben módot ad arra, hogy a felperes esetleg szabadon választhat egyes bíróságok vagy ülnökös bíróságok között, ez a spekuláció azonban sem az ellenfél, sem az ügy lényeges sérelmével nem jár.

A kizárólagos illetékesség elvének felállítása egyúttal a felek tekintetben való szerződési szabadságának korlátozását jelenti ugyan, ez a korlátozás azonban a gyengébb gazdasági helyzetben levő fél nyilvánvaló érdekét szolgálja, nehogy a szerződésben más illetékesség megállapításával a gyengébb fél jog-sérelemnek legyen kitéve.

7. §. A munkaügyi bíróságnál előterjesztett kereset visszautasításának nincs helye azon az alapon, hogy az ügy nem a munkaügyi bíróságnak, hanem a járásbíróságnak rendes hatáskörébe tartozik. Ebben az esetben a járásbíróság az általános szabályok szerint jár el.

A járásbíróság sem utasíthatja vissza azt a keresetet, amelynek elbírálására mint munkaügyi bíróság illetékes. Ebben az esetben a járásbíróság a munkaügyi bíróságra irányadó szabályok szerint folytatja az eljárást.

A felesleges perbeli huzavóna kikerülését és ezzel az eljárást gyorsaságát szolgálják ennek a §-nak az intézkedései, amelyek szerint, ha a munkaügyi bíróság hivatalból észlelendő ok alapján azt találja, hogy az ügy a járásbíróság rendes hatáskörébe tartozik, ebben az esetben a keresetet nem utasíthatja vissza és az ügy további folyamában nem mint munkaügyi bíróság jár el, hanem, és pedig az általános szabályok szerint, mint járásbíróság; viszont ha a járásbíróság ugyanilyen okból azt találja, hogy az ügy elbírálására a járásbíróság mint munkaügyi bíróság illetékes, ebben az esetben sincs helye a kereset visszautasításának és a járásbíróság azok szerint a szabályok szerint folytatja az eljárást, amelyek a munkaügyi bíróságokra irányadók.

Amennyiben a bíróság hivatalból észlelte a hatáskör hiányát s a jelen § értelmében jár el, vagyis más minőségben rendeli a pert tovább tárgyalni, ez ellen a végzés ellen a Pp. 549. §-a értelmében külön felfolyamodásnak nincs helye, mert ezt a

végzést az eljárás folyamában hozott végzésnek kell tekinteni s ellene felfolyamodásnak csak akkor volna helye, ha azt a törvény meghatározná, a törvény azonban ehelyütt felfolyamodást nem enged.

8. §. Ha a munkaügyi bíróság ülnökök közreműködésével jár el (4. §.), a járásbíróság valamelyik ítélőbírájának elnöklete alatt egy-egy munkaadó és munkavállaló ülnök közreműködésével tárgyal és határoz.

Ahol a munkaügyi bíróság székhelyén munkásbiztosítási bíróság működik, lehetőleg ugyanazok az ítélőbírák legyenek mindkét bíróság elnökei.

Azokon a helyeken, amelyeken a munkaügyi bíróság ülnökök közreműködésével jár el, a munkaügyi bíróság akként alakul meg, hogy a járásbíróság valamelyik ítélőbírája elnököl és mellette a tárgyalásban és határozathozatalban egy-egy ülnök jár el és pedig egyik a munkaadók köréből, a másik a munkavállalók köréből. Az ülnökök kijelölésének és idézésének módját részben a törvény 9—11. §-ai, részben a magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek a munkaadók és munkavállalók ülnök kijelölésére jogosított szakegyesületeinek (testületeinek) jegyzékéről szóló 38/1919. számú rendelete, valamint a magyar igazságügyminiszternek és a magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek a munkaügyi bíróságok ülnökeinek kijelöléséről és bejelentéséről szóló 61.769/1918. számú rendelete szabályozza.

A törvény a közreműködő ülnökök számát kettőben határozta meg, úgy mint az osztrák törvény és általában a német törvény is, szemben a francia és a belga törvényekkel, amelyek szerint az ügy eldöntésében két munkaadó ülnök és két munkavállaló ülnök vesz részt. Egyrészt az a szempont, hogy az államkincstár az ülnökök nagy száma révén ne terheltebbé váljon költségükkel, másrészt annak a megfontolása, hogy egy szakértelemmel bíró munkaadó ülnök, egy ugyanilyen munkavállaló ülnök a jogtudó bíró elnöklete alatt az igazságszolgáltatás tárgyi jóságának megnyugtató biztosítékát nyújtja, feleslegessé tette a francia és a belga példa követését.

A §. második bekezdése abból indul ki, hogy a munkás-

biztosítási választott bíróságok elnökei a munkajog terén nagy tapasztalatokkal rendelkeznek és így kívánatos, hogy olyan helyeken, ahol a munkaügyi bíróság székhelyén munkásbiztosítási bíróság működik, lehetőleg ugyanazok az ítélőbírák legyenek mindkét bíróság elnökei. Ez az intézkedés lehetővé teszi azt is, hogy amely helyen a munkásbiztosítási bíróság elnöke törvényszéki bíró, a törvényszéknek mint munkaügyi fellebbezési bíróságnak ülnökös tanácsában is elnököljön.

9. §. Az ülnököket a munkaadóknak és a munkavállalóknak azok a szakegyesületei (testületei) jelölik ki, amelyek a munkaügyi és népjóléti miniszterium által összeállított és közzétett jegyzékbe felvételt nyernek.

A szakegyesület nemcsak meghatározott egyént jelölhet meg, hanem valamely helyi csoportját vagy helyi bizottságát is megbízhatja az ülnökök kijelölésével. Ebben az esetben a munkaügyi bíróság elnöke az ülnök kijelölése iránt a helyi csoportot (bizottságot) keresi meg.

Az előbbi §-nál utaltunk arra a rendeletre, amely az ülnökök kijelölésére jogosult **szakegyesületek és testületek jegyzékét** tartalmazza. Az ad hoc egyesüléseknek ülnök-kijelölési joggal való felruházása nem kívánatos. Megnyugtató garanciát csak olyan szabályozás nyújthat, amely az ezen joggal felruházott szervezetek jegyzékének megállapítását a kormányzatra bízza, mint amely a leggondosabban mérlegelheti a szervezetek megbízhatóságát, állandóságát és tagjaik ítélkezési alkalmasságát.

A §. második bekezdése annak a megfontolásából indul ki, hogy sok helyen nincsenek szakegyesületek, de vannak helyi csoportjaik vagy helyi bizottságaik. Ilyen esetben nyugodtan bízható a szakegyesület központjára, hogy ezek ne csak meghatározott egyéneket jelölhessenek ki ülnököknek, hanem az ülnökök kijelölése iránti jogot átruházhassák helyi csoportjukra vagy helyi bizottságukra. Az eljárás gyorsítását van hivatva szolgálni ennek a §-nak az a rendelkezése, hogy ilyen esetben a munkaügyi bíróság elnöke ezt a helyi csoportot vagy bizottságot keresse meg az ülnök kijelölése iránt.

De lege ferenda mindenestre megfontolandó lesz, hogy a

szakegyesületek és testületek ülnökkijelölési jogukat választás útján gyakorolják.

10. §. Ha a felperes keresetében magát valamely szakegyesület tagjaként nevezi meg, az elnök a tárgyalásra azt az ülnököt idézi meg, akit az a szakegyesület, valamint azt, akit az alperes szakegyesülete jelölt ki ülnökké.

Ha az elnök előtt ismeretlen, hogy alperes munkaadó mely szakegyesületnek tagja és ez a körülmény alperes meghallgatásával sem állapítható meg, úgyszintén ha az nyer megállapítást, hogy alperes munkaadó nem tagja valamely szakegyesületnek, vagy bár tagja, de az általa megnevezett szakegyesület az illető munkaügyi bírósághoz ülnököt nem jelölt ki, ülnök kijelölése iránt az illetékes kereskedelmi és iparkamarát, vagy az alperes foglalkozásához legközelebb álló ipartestületet, ipartársulatot vagy egyéb munkaadói szakegyesületet vagy testületet (ügyvédi kamarát, állami közjegyzői kamarát, stb.) kell megkeresni. Ha pedig alperes munkavállaló, ülnök kijelölése iránt ebben az esetben a szakma szerint megfelelő egyesülethez kell fordulni.

Ha felperes azt a szakegyesületet, amelynek tagja, be nem jelenti, vagy bár bejelenti, de az általa megnevezett szakegyesület az illető munkaügyi bírósághoz ülnököt nem jelölt ki, az elnök gondoskodik arról, hogy a felperes szakmáját vagy ezzel rokon szakmát képviselő egyesület (testület) által kijelölt ülnök idéztessék.

Az ülnökök idézésére nézve a következő szabályok irányadók:

1. ha a keresetből kitűnik, hogy a felperes valamely szakegyesület tagja, az elnök az ülnökök jegyzőke alapján megállá-

pítja, fel van-e véve ebbe ez a szakegyesület és ha igen, azt az ülnököt idézi meg, akit ez a szakegyesület, valamint azt, akit az alperes szakegyesülete jelölt ki ülnökkül;

2. ha az elnök előtt ismeretlen és az alperes meghallgatásával sem állapítható meg, hogy az alperes munkaadó mely szakegyesületnek tagja vagy ha az alperes munkaadó nem tagja valamely, a jegyzékbe felvett szakegyesületnek, vagy bár tagja, de ennek a szakegyesületnek részéről az illető munkaügyi bírósághoz ülnök nem jelöltetett ki, az elnök ülnök kijelölése iránt a kereskedelmi és iparkamarát, vagy az alperes foglalkozásához legközelebb álló testületet, társulatot, szakegyesületet stb. keresi meg, ha pedig az alperes munkavállaló, ülnök kijelölése iránt ebben az esetben a szakma szerint megfelelő egyesülethez fordul;

3. ha a felperes nem jelenti be azt a szakegyesületet, amelynek tagja vagy az általa megjelölt szakegyesület az illető bírósághoz ülnököt nem jelölt ki, a felperes szakmájából vagy egy rokonszakmából való egyesület vagy testület által kijelölt ülnököt idézi meg.

Az ülnökök idézésénél a főszempont az, hogy a peres felek foglalkozási köre jöjjön elsősorban figyelembe, mert a főcél az, hogy úgy a munkaadó, mint a munkavállaló szervezetek részéről szükséges ülnökök a perhez szükséges különleges szakismerettel is bírjanak. Az ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróság elnökére tehát különös gond hárul az idézés kibocsátásánál abban a tekintetben, hogy bírótársait a munkaadók és a munkavállalók közül akként válassza meg, hogy a különleges tárgyi természetű perek elbírálására szakavatott ülnököket nyerjen. Ekként az ülnök kijelölésére jogosult szervezeteknek a per tárgyáról és a felek foglalkozásáról való rövid előzetes tájékoztatása legalább is abban az esetben, ha ülnök csak **rokon-**szakmából nyerhető, kívánatosnak mutatkozik.

11. §. Munkaadói és alkalmazotti szakegyesület (testület) ülnökké csak oly egyént jelenthet be, aki magyar honos, huszonegyedik életévét betöltötte, atyai hatalom, gyámság, gondnokság, vagy csőd, úgyszintén szabadságvesztéshünetetés végrehajtása, vagy hivatalvesztés, vagy politikai jogai gyakorlásának felfüggesztését kimondó jogerős ítélet hatálya alatt nem áll, sem hamis tanuzás, hamis eskü vagy nyereség-

vágyból elkövetett büntett vágy vétség miatt büntetve nem volt.

Az előbbi bekezdés korlátai közt nő is kijelölhető ülnökké.

Minthogy a törvény 15. §-a szerint az ülnöki tisztség megszűnik abban az esetben, ha az illető ülnökre nézve a 11. §-ban felsorolt valamely kizáró ok következik be és a törvény 16. §-a szerint ha az elnök oly körülményről értesül, vagy valamely ülnök tekintetében oly körülmény következik be, mely annak ülnökként való alkalmazhatóságát meg nem engedi, az elnök az illető ülnököt meghallgatása után végzéssel kizárja, — az ügy érdekében való lesz, ha az elnök a tárgyalás megkezdése előtt megvizsgálja, vajjon az ülnökre nézve a 11. §-ban felsorolt kellékek és kizáró okok nem forognak-e fenn.

12. §. Az ülnökök ebben a minőségükben közhivatalnokok.

Az ülnökök a per bírósága előtt fogadalmat tesznek arra, hogy bírói tisztüket lelkiismeretesen teljesítik és a hivatásuk körében tudomásukra jutó titkot megőrzik.

Az ülnököknek ebben a minőségükben közhivatalnoki jelleggel való felruházása büntetőjogi felelősségükre, büntetőjogi védelmükre, de egyúttal magánjogi felelősségükre is vonatkozik. A tisztségük gyakorlásához fűződő erkölcsi követelmények biztosítását célozza a működésük megkezdése előtt való fogadalom tétele, amely nem csupán a bírói tisztük lelkiismeretes teljesítésére vonatkozó hűség biztosítását foglalja magában, hanem a munka jogviszonyait tárgyzó perekben gyakran szónyegre kerülő ipari, műszaki, üzemi, üzleti stb. titkok megőrzésének köteleességét is.

Igaz ugyan, hogy a fogadalom általánosságban csak arra utal, hogy az ülnök bírói tisztét lelkiismeretesen teljesíti, de természetes, hogy az ülnök ezt a bírói tisztét csak a fennálló jogszabályoknak itélkezésénél való alapúl vétele mellett gyakorolhatja és így fogadalma kiterjed arra is, hogy bírói tisztét a fennálló törvényes szabályok alapján teljesíti, hogy a törvényeket, törvényes rendeleteket stb. alkalmazza.

A fogadalom szövegét ez a §. meghatározza, ezek szerint az ülnök a következő fogadalmat teszi le:

»Én fogadom, hogy bírói tisztemet lelkiismeretesen teljesítem és a hivatásom körében tudomásomra jutó titkot megőrzöm.«

A § nem dönti el azt a kérdést, vajjon minden egyes per előtt ki kell-e venni az ülnöktől a fogadalmat, ha pl. egy nap több ízben szerepel ülnökként vagy különböző időpontokban többször teljesít ülnökbírói tisztelet. Ezt a §-t kiegészíti azonban a 61770/1918. I. M. számú rendeletnek 5. §-a, amely szerint a munkaügyi bíróság elnöke jogosult arra is, hogy az ülnöktől a már letett fogadalmára figyelmeztesse. Tisztán a munkaügyi bíróság elnökére van tehát bízva, hogy az ülnököktől minden egyes perben kivegye-e a fogadalmat vagy egy esetleg más alkalommal más perben vagy ugyanazon alkalommal más perben már kivett fogadalmukra figyelmeztesse őket. A tárgyalás ünnepélyességének követelményét minden esetre jobban szolgálja az a mód, ha az elnöklő bíró minden egyes ügyben a tárgyalás megnyitásakor kiveszi a fogadalmat és ezzel a felek előtt minden egyes perben demonstrálva lesz, hogy az ülnök bírói tisztelet a fogadalom nagy erkölcsi biztosítéka alatt gyakorolja.

13. §. Ha a munkavállalók köréből kijelölt ülnök igazolja, hogy ebben a minőségében tárgyalásra megidézték, a munkaadó nem akadályozhatja abban, hogy az idézésnek eleget tegyen.

Az a munkaadó, aki alkalmazottját ülnöki tisztségének teljesítésében megakadályozza, amennyiben súlyosabb beszámítású büntetendő cselekmény nem forog fenn, kihágást követ el és egyszáz koronáig, ismétlődés esetében kétszáz koronáig terjedhető pénz-büntetéssel büntetendő.

A munkaadó önkényének lehetne kiszolgáltatva a munkavállaló, ha a törvény nem nyújtana részére kellő védelmet az ellen, hogy az idézésnek való eleget-tevésben a munkaadó megakadályozhassa. Viszont azonban a munkaadó érdeke, hogy az idézést a megidézett ülnök kellő időben és kellő módon igazolja. A munkaadó önkényének érvényesülését a § azzal kívánja megakadályozni, hogy büncselekménnyé teszi az alkalmazott-

nak a munkaadó részéről az ülnöki tisztség teljesítésében történő szándékos megakadályozását. Ilyen eset fenforgása esetén az illető munkaügyi bíróság elnökének hivatalból kötelessége lesz a bűnvádi eljárásnak az illetékes bíróság előtt való megindítását szorgalmazni, feltéve, ha a megakadályozás tényleg megtörtént.

A gyakorlatban számítani lehet arra az esetre, amikor a munkavállaló-ülnök meg nem jelenésének kimentésénél azzal fog érvelni, **hogy ebben munkaadója az által akadályozta meg, hogy az aznapra járó munkabér vagy ennek egy része levonását helyezte kilátásba.** Az elnöknek döntenie kell így esetleg abban a kérdésben, megakadályozás-e ez s ha igen, intézkedjék-e a bűnvádi eljárás megindítása tekintetében. A kérdésnél nézetünk szerint elsősorban azt kell vizsgálni, vajjon joga van-e a munkaadónak az illető tárgyalási napra eső munkabért (fizetés stb.) az ülnöki tisztségre megidézett alkalmazottal szemben az általános magánjogi szabályok szerint levonásba helyezni. Magánjogunk álláspontját ebben a tekintetben legpregnansabban a polgári törvénykönyv 886. számú törvényjavaslatának (Bizottsági szöveg) 1311. §-a fejezi ki, amely a következőket mondja: »A munkavállaló nem vesztí el a munkabérhez való jogát az által, hogy saját személyében fekvő okból, de hibáján kívül, aránylag rövid időn át a szolgáltatásban akadályozva van. Ily esetben munkabérébe be kell tudni, amit a szolgálatot akadályozó körülmény következtében kárpótlásul máshonnan kap«. Kérdés mindenesetre, hogy a hivatalos idézés saját személyében fekvő oknak tekinthető-e. Nézetünk szerint igen és ha ez a felfogás megáll, abban az esetben munkabérébe be kell tudni, amit ülnöki átalányként kapott, de viszont munkabérének többi részét a munkaadó nem vonhatja el és így annak a kilátásba helyezése, hogy az ülnöki tisztségben eltöltött napra eső munkabért teljes összegében elvonja, jogszerűnek nem tekinthető.

A kihágásra kiszabott pénzbüntetés behajthatatlansága esetében elzárásra változtatható át. (Kbtk. 20. és 22. §§-ai).

14. §. Azt az ülnököt, aki az eljárás rendjét zavarja, vagy pedig kötelességeit egyébként megszegi, úgyszintén különösen azt, aki a tárgyaláson szabályszerű megidézés dacára egyáltalán nem vagy késedelmesen jelenik meg és ezzel a tárgyalás elhalasztására ad okot, az elnök ötszáz koronáig terjedhető

pénzbüntetéssel sújtja és az okozott költségben is marasztalja.

A pénzbüntetésben és költségben marasztaló végzés ellen egyfokú felfolyamodásnak van helye.

Az 1911: I. t. c. 297. §-át az ülnökökre megfelelően alkalmazni kell.

Az ülnök feletti fegyelmi jog az illető munkaügyi bíróság elnökét illeti meg. Ez a fegyelmi jog arra terjed ki, hogy pénzbüntetéssel sújtja és az okozott költségben is marasztalja azt az ülnököt, aki az eljárás rendjét zavarja vagy kötelességeit egyébként megszegi, tehát ha az ülnök a tárgyaláson szabályszerű megidézés ellenére egyáltalán nem vagy késedelmesen jelenik meg és ezzel a tárgyalás elhalasztására ad okot, vagy ha az ülnöki tisztségről való lemondása után a 15. § második bekezdésében megszabott határidőn belül bírói tiszttét vonakodik teljesíteni stb.

Ilyen esetekben az okozott költségben is marasztalandó a kötelességeit megszegő ülnök, vagyis a feleknek okozott költséget is viselni köteles, de szó lehet arról is, hogy ha pl. a tárgyaláson az egyik ülnök nem jelenik meg és emiatt a tárgyalást nem lehet megtartani, a másik ülnöknek az államkincstár által viselt átalánya és útiköltsége megtérítésére is köteleztessék.

A § harmadik bekezdése a Pp. 297. §-ához képest lehetővé teszi a marasztalás mellőzését vagy hatályon kívül helyezését, esetleg a pénzbüntetés leszállítását.

A pénzbüntetést a Pp. 791. §-a értelmében behajthatatlansága esetében elzárásra kell átváltoztatni, még pedig öt koronát meg nem haladó összeget tizenkét óráig terjedő elzárásra, öt koronától húsz koronáig terjedő összeget egy napi elzárásra és húsz koronát meghaladó összeget annyi napig terjedő elzárásra, hogy minden megkezdett húsz korona helyett egy napi elzárás alkalmaztassék.

A pénzbüntetés kiszabásának módjára, behajtására és hova fordítására a Pp. 791. § 3. bekezdése s a Bp. 12. §-a nyer alkalmazást.

15. §. Az ülnöki tisztség megszűnik abban az esetben, ha az illető ülnökre nézve a 11. §-ban felsorolt valamely kizáró ok következik be, úgyszintén akkor, ha a megbízó szakegyesület (testület) a meg-

bízás visszavonását, vagy az ülnök a megbízás el nem fogadását vagy arról való lemondását bejelenti.

A megbízás visszavonása, vagy az ülnök lemondása a munkaügyi bíróságnál való bejelentéstől számított 30 napon át nem szünteti meg az ülnöknek e tisztsége betöltésére vonatkozó kötelességét. A bíróság igazolt nyomatékos okból ezt a határidőt kérelemre megrövidítheti.

Ez a § az ügyvédi rendtartásból vett analogia alapján biztosítani kívánja a tárgyalásnak a kitűzött időben való megtarthatását. Ebben a tekintetben utalunk az előző §-nál foglalt jegyzetre is.

16. §. Ha valamely ülnök tekintetében oly körülmény következik be, vagy az elnök oly körülményről értesül, amely annak ülnökként való alkalmazhatóságát meg nem engedi (11. §.), az elnök az illető ülnököt meghallgatása után végzéssel kizárja. A kizárást megállapító végzés ellen mind az ülnök, mind a megbízó szakegyesület (testület) egyfokú felfolyamodással élhet.

Ennél a §-nál — a 11. §-nál kifejtetteken kívül — különösebb jelentőséggel az bír, hogy az ülnök kizárását megállapító végzés ellen a megbízó szakegyesület (testület) is egyfokú felfolyamodással élhet. A §-nak ebből a rendelkezéséből az következik, hogy a kizárást megállapító végzést a munkaügyi bíróság elnöke a megbízó szakegyesülettel és testülettel is közölje és az ily végzés ellen a megbízó szakegyesület vagy testület által bejelenthető felfolyamodás határidejét a kézbesítés napjától kell számítani.

17. §. Az ülnökök állása tiszteletbeli, de idővesztéségük címén átalányban részesülnek, amely

vissza nem utasítható. A nem helyben lakó ülnököknek ezenkívül útiköltségeik megtéríttetnek.

Az átalány összegét és az útiköltségek számításának kulcsát az igazságügyminiszter a munkaügyi és népjóléti miniszterrel egyetértőleg rendeleti úton állapítja meg.

A törvény az ülnökök állásának tiszteletbeli jellegét állapítja ugyan meg, mégis azoknak a vagyoni hátrányoknak elhárítása végett, amelyek a megidézett ülnököt a tisztség gyakorlása folytán keresetében érhetik, azt a szabályt állítja fel, hogy **idővesztességük címén átalányban részesülnek, azonkívül megtérítendő a nem helyben lakó ülnök útiköltsége is.**

Az átalány összegét és az útiköltségek számításának módját az igazságügyminiszter által a munkaügyi és népjóléti miniszterrel egyetértőleg 61768/1918. I. M. szám alatt kibocsátott rendelet állapítja meg.

Az ülnökök átalányát és útiköltségeit az államkincstár viseli, anélkül, hogy azt a peres felek megtéríteni volnának kötelesek. Az ebből az államkincstárra előálló jelentékeny kiadás ellensúlyozását részben megoldja az ülnökök közreműködésével eljáró másodfokú bíróság által hozott ítélet ellen való felülvizsgálat kizárása, amelynek révén az igazságszolgáltatásnak kevesebb szervét kell igénybe venni s így ez bizonyos tehermentesítést jelent felső fokon, amely körülmény azután az államháztartásra bírói állások megtakarítása révén kedvező kihatást gyakorolhat. A díjazást az a szociális megfontolás teszi szükségessé, hogy az ülnöki közszolgálat nem jelentheti egyúttal az ülnököknek saját hivatásában, saját keresményében való teljes károsodását.

Az átalány vissza nem utasítható, ellenben a törvény az útiköltség visszautasítását nem tiltja meg.

Bár az átalány nem utasítható vissza, ily **visszautasításnak nézetünk szerint nem tekinthető**, ha az átalányt az ülnök egyáltalán fel sem számítja, mert megállapításának feltétele a 61768/1918. I. M. számú rendelet 14. §-a szerint az általa történő előzetes felszámítás, vagy ha azt bizonyos, általa megjelölt egyéb célra kéri fordítani, vagy ha a megállapított s kiutalt összeget nem veszi fel.

18. §. Mulasztás, elismerés, elállás vagy lemondás alapján hozott határozattal, egyezséggel és pergátló körülmény alapján hozott megszüntető határozattal az elnök mint egyes bíró is elintézheti a pert.

Idézésék kibocsátásához és a tárgyaláson kívül teljesítendő más bírói cselekményekhez, ideértve a fizetési meghagyás kibocsátását, az ülnökök közreműködése nem szükséges.

Azoknál a bíróságoknál, amelyek ülnökök közreműködésével járnak el, gondoskodni kellett arról, hogy olyan perjogi teendők, amelyekhez nem kell szükségképen ülnökök közreműködése, ülnökök közreműködése nélkül legyenek elintézhettek. Az elnök mint egyesbíró elintézheti tehát a pert a jelen szakasz rendelkezései szerint elismerés, elállás, lemondás, mulasztás alapján hozott **megszüntető** határozattal, azonkívül idézésék kibocsátásához s a tárgyaláson kívül teljesítendő más bírói cselekményekhez, ideértve a fizetési meghagyás kibocsátását is, ülnökök közreműködése nem szükséges. **Olyan esetekben tehát, amikor alaki jogi tényekről vagy bizonyítást nem igénylő perbeli mozzanatokról van szó, az elnök mint egyesbíró járhat el.**

A munkaügyi perekben is a tárgyaláson kívül teljesítendő bírói cselekményekhez tartozik pl. az előleges bizonyítás is, vagy ha a tanúnak stb. megkeresés folytán más bíróság által való kihallgatása válik szükségessé.

Figyelemre méltó, hogy pergátló kifogás esetén az elnök mint egyesbíró csak akkor határozhat, ha a határozat **megszüntető** határozat, ellenkező esetben, vagyis ha a pergátló körülmény folytán nem permegszüntető határozat volna hozandó, hanem a pergátló kifogás elvetendő volna, a határozat hozása nem tartozik az elnök mint egyesbíró hatáskörébe.

Ha tehát a munkaügyi bíróság elnöke a tárgyaláson emelt pergátló kifogás alapján az eljárást nem tartja megszüntethetőnek s az ülnökök nincsenek jelen, a pergátló kifogás folytán újabb tárgyalást tűz s erre az ülnököket is megidézi.

19. §. A munkaügyi bíróságnak ülnökök közreműködésével hozott ítélete ellen fellebbezésnek nincs helye, ha a per tárgyának értéke ezer koronát meg nem halad.

A munkaügyi bíróságnak ülnökök közreműködésével hozott ítélete fellebbezésre való tekintet nélkül végrehajthatónak nyilvánítandó, ha a marasztalás összege járulékok nélkül háromezer korona készpénzt meg nem halad.

Az ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróság ítélezését már annál fogva is megbízhatóbbnak kell tekinteni, mert az ítélőtanácsban szakemberek is helyet foglalnak. Különösebb veszedelemmel nem jár tehát **a fel ebbitelnek ezer korona perértéken felül való kizárása**. Ugyanez a körülmény indokolja a § második bekezdését is, vagyis az itt szabályozott esetben a **fellebbezésre való tekintet nélkül történő végrehajthatóság** megengedését is, mert az eljárás nagyobb garanciái mellett ebből alig fog jelentékeny jogsérelem előállni, azonkívül pedig a munka jogviszonyaiból eredő követelések természetéből, abból a körülményből, hogy ezeknek kielégítéséhez különösen a munkavállalók szempontjából égető szükség fűződik, következik, hogy azok kielégítésére minél előbb jogos alap teremtsessék.

A fellebbezés korlátozását külföldi hasonló törvények is tartalmazzák, így a német kereskedelmi bírósági törvény, a francia törvény, a belga törvény.

A per tárgya értékének vizs álatára és megállapítására a Pp. 5—6. §-ában, részkövetelés perlése és keresethalmazat esetében a Pp. 7. §-ában foglalt vonatkozó rendelkezések irányadók.

A Pp. 8. §-ának 2. bekezdése értelmében a főkövetelés mellett **járuélékként** követelt haszon — ideértve a kamatot és a gyümölcsöt is —, kár és költség az érték megállapításában nem számít. Más, mint az itt taxative felsorolt járulékok számít az érték megállapításában. A fellebbezési értékhatar megállapítása szempontjából azonban a Pp. 476. §-ának itt is alkalmazandó s az összeg tekintetében módosított 2. bekezdése értelmében (jelen törvény 21. §.) a járulékok, ha magukban véve száz korona értéket meghaladnak, figyelembe veendőek és a követelés leszállítása esetében a leszállítás után fennmaradó érték irányadó.

Munkaügyi perekben előreláthatóan sűrűen lesz szó élelmezési követelésről. Ha az ily követelést megállapító jogviszony mint ilyen (Pp. 430. §.) tárgya a pernek, akkor a Pp. 6. § 6. pontja értelmében a három évi élelmezés értéke szolgál a per tárgya értékének megállapításában irányadón.

20. §. A munkaügyi bíróságnak ülnökök közreműködésével hozott ítélete ellen beadott fellebbezés esetén a törvényszék mint fellebbezési bíróság is ülnökök közreműködésével tárgyal és hozza meg ítéletét. Ebben az esetben a fellebbezési bíróság egyik tagjának elnöklete alatt egy-egy munkaadó és munkavállaló ülnök vesz részt.

Az ülnökök idézése a 10. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával történik. Nem idézhető meg azonban ülnökként az, aki a pernek elintézésében már a munkaügyi bírósági eljárás során is részt vett.

A 18. §-ban foglalt szabály a fellebbezési eljárás során is alkalmazást nyer.

A munkaügyi bíróság elnökének végzése ellen irányuló felfolyamodást a fellebbezési bíróság ülnökök nélkül háromtagú tanácsban intézi el.

A fellebbezési bíróságnak ülnökök közreműködésével hozott ítélete ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Míg az ipari bíróság ítélete ellen a francia és a német törvények szerint a fellebbezés a polgári törvényszék ülnökök közreműködése nélkül eljáró tanácsának hatáskörébe tartozik, addig az osztrák és a belga eljárás szerint a fellebbviteli fórumnál is ülnökök közreműködésével történik az eljárás.

A mi törvényünk az eljárás szakszerűségének és közmegnyugvást keltő jellegének biztosítására a fellebbezési eljárást akként szabályozta, hogy az ülnökök közreműködésével hozott elsőbírósági ítélet ellen beadott fellebbezés esetén a törvényszék mint fellebbezési bíróság is ülnökök közreműködésével tárgyal és hozza meg ítéletét. Nem volna célja az első fokon közreműködő ülnökök eljárásának, ha másodfokon tiszta jogászbíróság döntene s a bírói gyakorlat ezekben a perekben mégis legnagyobb-részt a tisztán jogászbíróság irányítása alatt maradna.

Külön szabályt tartalmaz ez a szakasz arra az esetre, ha a munkaügyi bíróság elnökének végzése ellen irányul a felfolyamodás, amely esetben a fellebbezési bíróság ülnökök nélkül hármas tanácsban intézi el a felfolyamodást.

A munkaügyi bíróság elnökének a jelen törvény 18. §-a alapján hozott határozatai közül a nem felfolyamodással, hanem fellebbezéssel megtámadható határozatok ellen irányuló fellebbezés tárgyában, minthogy csak az elnök **végzése** ellen irányuló felfolyamodás kérdése van akként szabályozva, hogy ezt a fellebbezési bíróság háromtagú tanácsa **ülnökök nélkül** intézi el, az ülnökök közreműködésével eljáró törvényszék jár el.

Az ülnökök közreműködésével eljáró járásbíróság végzései ellen irányuló felfolyamodás elintézésére ugyancsak az ülnökökkel eljáró fellebbezési bíróság van hivatva, mert ülnökök nélkül a fellebbezési bíróság háromtagú tanácsa csupán a munkaügyi bíróság **elnökének** végzése ellen irányuló felfolyamodás esetében jár el.

Ha ülnökök járnak el elsőfokon és e § második bekezdése szerint más ülnökök másodfokban, ez esetben a per érdemét már két jogtudó bíró és négy szakértő ülnök vizsgálta. A felülvizsgálatot tehát az eljárás ilyen biztosítékai mellett veszedelem nélkül lehetett kizárni. De ki kellett zárni azért is, mert a felülvizsgálati szervezetekbe alig illeszthető még be az ülnöki intézmény s így a felülvizsgálati bíróságra mint jogászbíróságra szintén állának a most elmondottak. De lege ferenda ez a kérdés is megfontolható lesz.

A jogegység biztosításáról a 61.770/1918. I. M. számú rendelet 15. §-a megnyugtató rendelkezéseket tartalmaz.

21. §. A jelen törvénnyel szabályozott eljárásban általában a polgári perrendtartás szabályai nyernek alkalmazást azokkal az eltérésekkel, amelyeket a jelen törvény, valamint az ennek alapján az igazságügyminiszter által kibocsátandó rendelet állapít meg.

Akár ülnökök közreműködésével jár el a bíróság a munkaügyi perekben, akár e nélkül, az eljárásban a polgári perrendtartás és az ezt kiegészítő és módosító perrendi szabályok alkalmazandók, de azokkal az eltérésekkel, amelyeket a jelen törvény tartalmaz, valamint amelyeket a 61.770/1918. I. M. számú rendelet, mint amely a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályait és az átmeneti intézkedéseket tartalmazza, megállapít. Ebben a rendeletben kiegészítő perjogi rendelkezések is foglaltatnak, melyekről alább ennél a rendeletnél lesz szó. Ez a rendelet a munkaügyi bíráskodásnak szinte külön perjogi kodexét foglalja magában. Éppen azért tüzetes ismerete a

munkaügyi bíraskodásnál feltétlen szükségesség. Ebben a rendeletben főleg a bíróság megjelölésére, a fizetési meghagyás kényszerére, a tárgyalásra, a tanácskozásra, a szavazásra, a határozathozatalra, a fellebbevitelre különleges perjogi rendelkezések foglaltatnak.

22. §. A munkaügyi bíróság előtt folytatott per során kötött egyezségek, úgyszintén a községi bíróság előtt ily perekben (5. §.) létrejött egyezségek bélyeg- és illetékmentesek.

Ez a szabály nem érinti az 1914:XLIII. t. c. 39. §-ának hatályát.

Ha a per tárgyának értéke ezer koronát meg nem halad, a munkavállaló a perben bélyeg- és illetékmentesség kedvezményében részesül.

Az egyezségek bélyeg- és illetékmentessége, az egyezség keretébe bevont egyéb jogügyletek kivételével, azon a megfontoláson alapszik, hogy ezekben a perekben különös súly van a felek között békét teremtő egyezségek létrehozásán és ezt az állam bevételeiben előállható csökkenés ellenére is mélyebb szociális megfontolásból az eljárás olcsóbbodásának megteremtésével is elő kell segíteni.

A rendszerint szegénysorsú munkavállalók érdekében van az az intézkedés is, hogy ha a per tárgyának értéke 1000 koronát meg nem halad, a munkavállaló a perben bélyeg- és illetékmentesség kedvezményében részesül.

A pertárgy értékének megállapítása tekintetében utalunk a fennebb a 19. §-nál kifejtettekre.

23. §. A munkaügyi bíróságnak az 1. §-ban megállapított hatáskörébe utalt ügyekben a bíraskodást a jegyzékbe (9. §.) felvett szakegyesületek között létrejött munkaszabályszerződéssel (kollektív szerződés) létesített választott bíróság is gyakorolhatja. A munkaszabályszerződés ily esetben a munkaügyi bíróság hatáskörét ki is zárhatja.

A választott bíróságban való tisztség a munka-

szabályszerződéssel munkaügyi bírósági elnökre vagy a rendes bíróság más tagjára vagy a bíróság körén kívül álló egyénre is ruházható.

A választott bíróság ítéletének érvénytelenítésére az 1911: I. t.-c. 784. §-a megfelelő alkalmazást nyer. Az ott megjelölt rendes bíróság helyett azonban az a munkaügyi bíróság jár el, amelynek választott bírósági szerződés esetén kívül hatásköre és illetékesége volna.

A törvénynek ez a §-a az első törvényes intézkedést tartalmazza, amely bizonyos esetekben a kollektív szerződések jogérvényességét kifejezetten elismeri és így a jogfejlődésben ez a § óriási lépést tesz.

A § azt a szabályt állítja fel, hogy a munkaügyi bírósági hatáskörökbe utalt ügyekben a bíraskodást a 9. § alapján kibocsátott jegyzékbe (lásd alább a munkaügyi és népjóléti miniszter 38/1919. számú rendeletét) felvett szakegyesületek között létrejött munkaszabály-szerződéssel, vagyis kollektív szerződéssel létesített választott bíróság is gyakorolhatja. Választott bíróság tehát csak olyan kollektív szerződés alapján bíraskodhatik ezekben az ügyekben, amely a jegyzékbe felvett szakegyesületek között jött létre, vagyis amely egyesületek működése kellő biztosítékot nyújt igazságszolgáltatási szempontból is.

A kollektív szerződések, amelyeket a munkaadók vagy ezek egyesületei nem az egyes munkással vagy egyes munkásokkal, hanem a munkások egyesületeivel kötnek és amelyekben főleg a munka feltételei, elsősorban a munkabér és a munkaidő, a felmondás stb. nyernek szabályozást, nálunk is mind nagyobb fejlődésben vannak. Anglia óriási iparának 85%-a dolgozik kollektív szerződések alapján, Németországban már több mint ötezer a számuk. Világszerte foglalkoztatja a törvényhozásokat és a törvényalkotókat a kollektív szerződések jogi fogalma és szankciója, és ha még a szerződésszegés magánjogi szankciója helyett legtöbb helyen csak az erkölcsi szankció védi is ezeket a szerződéseket, azokat bizonyos korlátok mellett törvényes úton elismerni annál is indokoltabb és annál is nagyobb jogpolitikai és szociális szükségesség, mert ezeknek a bérharcok bölcsőjében született szerződéseknek, melyeket a gyakorlati szükségesség termelt, legfőbb feladata éppen a bérharcok sima és megnyugtató elintézése.

Ennélfogva a törvény nagyon helyesen nem zárkozott el a

jegyzékbe felvett szakegyesületek között létrejött munkaszabályszerződéssel létesített választott bíróságoknak elismerésétől, sőt ilyen esetben még azt a jogot is megadta, hogy a munkaszabályszerződés a munkaügyi bíróság hatáskörét ki is zárhassa.

Nem ismeri el tehát az 1. §-ban említett perekre nézve a 23. § olyan kollektív szerződésekkel létesített választott bíróságok hatáskörét, amelyek egyrészről a **munkaadó**, másrészt a munkásoknak egyesületei között jöttek létre, hanem csupán azokat, amelyeket a jegyzékbe felvett munkaadó**egyesület** által a jegyzékbe felvett munkavállaló**egyesülettel** kötött kollektív szerződés létesített.

A szakasz 2. bekezdése a munkaügyi, másrészt a kollektív szerződéssel létesített választott bíróság közötti személyi kapcsolat üdvös lehetőségét is megteremti s alkalmat ad arra, hogy a munkaügyi bíráskodás terén kivált bírák ismereteiket és tudásukat a választott bíróságban is gyakorolhassák.

24. §. A munkaügyi bíróságok ügyvitelének szabályait, valamint az átmeneti intézkedéseket az igazságügyminiszter állapítja meg.

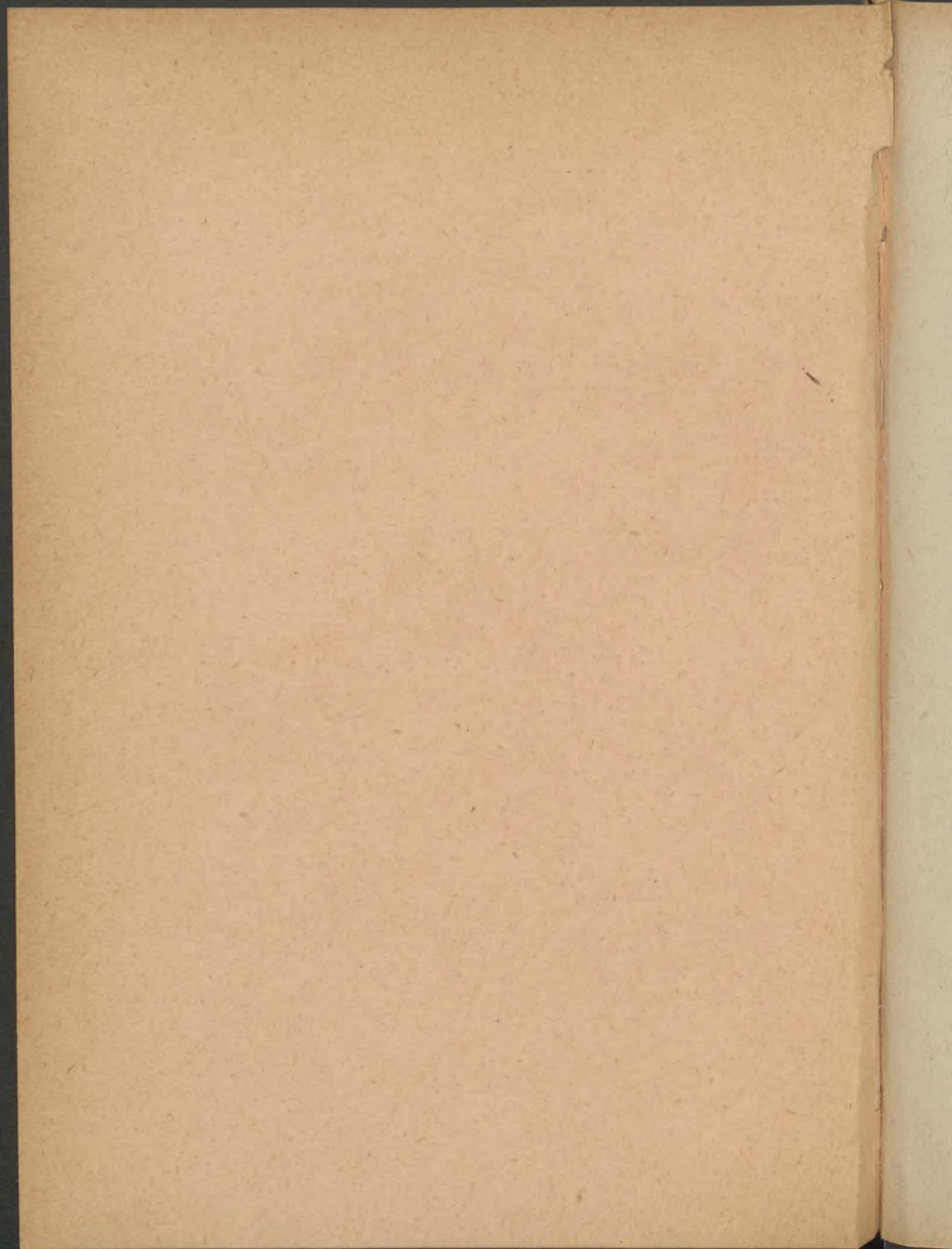
E törvény végrehajtásával az igazságügyi és a munkaügyi és népjóléti miniszterek bizatnak meg.

Az ezen § 1. bekezdésében nyert felhatalmazás alapján a magyar igazságügyminiszter a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában a 61.770/1918. I. M. szám alatt kelt rendeletet bocsátotta ki.

A 2. bekezdés alapján a törvény végrehajtása tárgyában is bocsáttatott ki rendelet, amely azonban csupán az előbb említett rendelettel nem szabályozott kérdést ölel fel, t. i. a munkaügyi bíróságok ülnökei kijelölésének és bejelentésének módját. Ez a rendelet a magyar igazságügyminiszternek, valamint a magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek 61.769/1918. számú rendelete.

A jelen néptörvénynek az Országos Törvénytárban való kihirdetése az 1918. évi december hó 22-én történt meg s az 1919. évi január hó 6-án lépett életbe.

II. RÉSZ.



A MUNKAÜGYI BIRÁSKODÁSRA
VONATKOZÓ RENDELETEK.

TARTALOMMUTATÓ.

1. A magyar igazságügyminiszternek 61770/1918. I. M. számú rendelete a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában 3—17 lap.
2. A magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek 38/1919. számú rendelete a munkaadók és munkavállalók ülnök kijelölésére jogosított szakegyesületeinek (testül-teinek) jegyzékéről 18—28 lap.
3. A magyar igazságügyminiszternek, valamint a magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek 61769/1918. számú rendelete a munkaügyi bíróságok ülnökeinek kijelöléséről és bejelentéséről 29—32 lap.
4. A magyar igazságügyminiszternek 3985/1919. I. M. számú rendelete ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróságok szervezéséről 32 lap.
5. A magyar igazságügyminiszter 61768/1918. I. M. számú rendelete a munkaügyi bíráskodásban közreműködő ülnökök általányáról és útiköltségéről 33—40 lap.

A magyar igazságügyminiszternek 61770/1918. I. M.
számú rendelete

a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában.

A munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 21. §-ában és 24. §-ának 1. bekezdésében nyert felhatalmazás alapján a következőket rendelem :

A bíróság megjelölése.

1. §. A munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó perekben tekintet nélkül arra, hogy a bíróság ülnökök közreműködésével jár-e el, vagy enélkül, a bíróságot minden beadványban mint munkaügyi bíróságot kell megjelölni.

A munkaügyi bíróság határozataiban és kiadványaiban munkaügyi bíróságnak jelölje meg magát.

A munkaügyi bíróságok hatáskörét a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 1—3. §-ai határozzák meg.

Mínthogy a munkaügyi bíróságok eljárása részben más szabályok szerint történik, mint a nem munkaügyi bíróságok előtt folytatott perekbeli eljárás, különös súly van azon, hogy a hozzájuk benyújtott minden beadványban mint munkaügyi bíróság jelöltessenek meg és hogy a munkaügyi bíróság is határozataiban és kiadványaiban következetesen ebben a minőségében jelölje meg magát.

Ehelyütt is idéznünk kell az 1918. évi IX. néptörvény 7. §-át, amelynek értelmében a munkaügyi bíróságnál előterjesztett kereset (fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelem) visszautasításának nincs helye azon az alapon, hogy az ügy nem a munkaügyi bíróságnak, hanem a járásbíróságnak rendes hatáskörébe tartozik, amely esetben azután a járásbíróság az általános szabályok szerint jár el, de nem utasítható vissza a járásbíróság által az a kereset (fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelem) sem, amelynek elbírálására mint munkaügyi bíróság illetékes; ebben az esetben a járásbíróság a munkaügyi bíróságra irányadó szabályok szerint folytatja az eljárást.

Ha a bíróság munkaügyi bíróságnak jelölte meg magát valamely olyan beadványra az eljárás folyamán hozott határozatában, amely beadványban a fél a bíróságot, noha az ügy a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, nem jelölte meg munkaügyi bírósággént, a bíróságnak az eljárás folyamán hozott ilyen végzése ellen ebből az okból felfolyamodásnak nincs helye.

Fizetési meghagyás.

2. §. Ha a követelés fizetési meghagyás útján (Pp. 588. §.) érvényesíthető, a fél követelését fizetési meghagyás útján köteles érvényesíteni.

Ha a fél ilyen esetben keresetlevelet ad be, azt fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelemnek kell tekinteni.

Ez a rendelkezés nem nyer alkalmazást, ha a felperes valószínűsíti, hogy követelését külföldön kell behajtani.

Az ülnökök közreműködése az eljárást kétségtelenül megrágítja. Egyrészt a fölös költségek kimelésének szempontja; másrészt az a szempont, hogy az ülnökök céltalan megjelenésekkel rendes élethivatásuk gyakorlásában sérelmet ne szenvedjenek, teszik megokolttá, hogy a törvényhozó az eljárás megindításánál olyan módozatokat keresett, amelyek mellett az érintett aggályok kellően ellensúlyozottaknak látszanak. Ha az ülnökök közreműködésével eljáró járásbíróságok előtt is keresetlevéllel indulna meg az eljárás, ennek első kihatása az volna,

hogy az első hatánapra, a perfelvételre és érdemleges tárgyalásra már meg kellene idézni az ülnököket, esetleg idegen helyről, minthogy pedig a perek jelentékeny része már az első tárgyaláson mulasztás, elállás, lemondás, egyezség folytán megszűnik, jelentékeny részük pedig szünetel, így a megidézett ülnökök jelentékeny része dolgavégzetlenül volna kénytelen a bíróságtól eltávozni. A rendelet tehát olyan megoldási módról gondoskodott, amely ezek elkerülésére vezethet és egyúttal az eljárás gyorsaságának és jóságának követelményeit sem sérti. Ezt a módot a rendelet a fizetési meghagyás kötelezővé tételében találta meg, ha tehát a Pp. 588. §-a szerint a követelés fizetési meghagyás útján érvényesíthető, a fél azt ezen az úton köteles érvényesíteni.

Természetes, hogy amennyiben a követelés a Pp. szerint fizetési meghagyás útján nem érvényesíthető, fizetési meghagyásos eljárásnak helye nincs.

A Pp. 588. §-a értelmében **fizetési meghagyás útján érvényesíthetők azok a követelések**, amelyek készpénzfizetésre vagy helyettesíthető dolgok, avagy értékpapírok szolgáltatására irányulnak, ha per esetére a járásbíró hatáskörébe tartoznak. Minthogy a Pp. 1. § 2. c) pontja szerint járásbíró hatáskörébe tartoznak **tekintet nélkül a per tárgyának értékére** a szolgáltatási szerződésből a munkaadó és a munkavállaló közt felmerülő perek, ennél fogva bármily perérték mellett fizetési meghagyás útján kell a munkaügyi bíróságnál az olyan, az 1918. évi IX. néptörvényben meghatározott magánjogi szolgáltatási szerződésből eredő követelést érvényesíteni, amely készpénzfizetésre, értékpapírosok vagy helyettesíthető dolgok szolgáltatására irányul. **Ellenben keresettel kell érvényesíteni például a munkakönyv ki szolgáltatására, jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítására (Pp. 130. §.) stb. irányuló követelést.**

A fizetési meghagyás kényszere alól ezeken az eseteken kívül a törvény csak azt az egy esetet jelöli meg kivételként, ha felperes valószínűsíti, hogy követelését külföldön kell behajtani. Ennek a kivételnek a felállítása a követelés külföldön való behajthatósága érdekében történt.

Az 1918. évi IX. néptörvény 3. §-a szerint a munkaügyi bíróság hatáskörébe nem tartozó perekben a Pp. 588. §-a szerint kérhető fizetési meghagyás kibocsátása természetesen nem a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik.

Ennek a §-nak az alkalmazásánál a következő kérdések is felmerülhetnek.

A Pp. 146. §-a értelmében a járásbírósi eljárásban a felek

a bíróság által meghatározott és közzétett rendes törvényt napokon idézés nélkül is megjelenhetnek a bíróság előtt ügyük tárgyalása végett. Ily esetben a keresetet a tárgyalási jegyzőkönyvbe kell iktatni. **Ha a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó követelés tárgyalása végett jelennek meg a felek idézés nélkül a törvénytapon,** ilyen esetben a Pp. 146. §-át lehet alkalmazni, mert igaz ugyan, hogy a rendelet szerint az ilyen követeléseket fizetési meghagyás útján kell érvényesíteni, azonban a Pp. 146. §-ában foglalt különleges rendelkezést a munkaügyi bíráskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény hatályon kívül nem helyezte, sőt 21. §-ában azt a rendelkezést tartalmazza, hogy általánosságban a polgári perrendtartás szabályait kell alkalmazni. Nézetünk szerint tehát ebben az esetben a keresetet a tárgyalási jegyzőkönyvbe lehet iktatni és azt a munkaügyi bíró esetleg nyomban tárgyalhatja is és ha a felek között egyezség jön létre vagy lemondás történik, a pert ezen az alapon be is fejezheti, azonban ott, ahol ülnökök közreműködésével jár el a munkaügyi bíróság, a tárgyalás folytatására újabb határnapot tűz és erre az ülnököket is megidézi.

Ugyanígy kérdésessé lehet, vajjon a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozó ügyekben van-e helye a Pp. 139. §-a értelmében egyezségi kísérletre való idézésnek. A munkaügyi bíráskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény szellemének nem felelne meg olyan felfogás, amely szerint ezekben az ügyekben, amelyekben az egyezség létrehozása annyira kívánatos, ki volna zárva az egyezségi kísérletre való idézés. A Pp. 139. §-ában megszabott korlátozásokkal tehát ezekben a perekben is helye van az egyezségi kísérletre való idézésnek és amennyiben egyezség jön létre, ezt jegyzőkönyvbe kell venni és ez bírói egyezség hatályával bír, abban az esetben pedig, ha mind a két fél megjelent, de az egyezség nem sikerül, a bíróság, amennyiben az ügy hatáskörébe tartozik és az ügyvédi képviselő hiánya akadályul nem szolgál, a felperes kívánatára a keresetet jegyzőkönyvbe veszi. Nézetünk szerint az a felfogás, hogy ebben az esetben a jegyzőkönyvbe nem a keresetet kellene felvenni, hanem fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelmet, nem helyes, mert nem volna célja fizetési meghagyási kérelem felvételének akkor, amikor a bíróság előtt nyilvánvaló, hogy az alperes a kereseti kérelmet elutasítani kéri, amikor már az egyezségi kísérlet tárgyalásánál meggyőződött a bíróság, hogy az alperes a kereseti követelést el nem ismeri, tehát lényegében már többet juttatott a bíróság tudomására, mint ami a fizetési meghagyás ellen érvényesíthető ellentmondás fogalmában rejlik.

Amennyiben ilyen esetben a bíró a keresetet a jegyzőkönyvbe vette, ha a munkaügyi bíróság ülnökök közreműködése nélkül jár el, az ügyet nyomban tárgyalja, ellenkező esetben pedig más tárgyalási határnapot tűz és erre a feleken kívül az ülnököket is megidézi.

3. §. Fizetési meghagyás kibocsátására az a járásbíróság mint munkaügyi bíróság illetékes, amely a perre az 1918. évi IX. néptörvény 6. §-a szerint illetékes lenne.

A budapesti központi járásbíróság és a budapesti I—III. kerületi járásbíróság területére nézve illetékes munkaügyi bíróság a budapesti központi járásbíróság.

A Pp. 140. §-ának 2—5. bekezdését a fizetési meghagyás iránti kérelemre is alkalmazni kell.

A Pp. 592. és 596. §-ában meghatározott ellentmondási határidő a fizetési meghagyásnak kézbesítésétől számított nyolc nap. Ennek a határidőnek lejártával az ellentmondással meg nem támadott fizetési meghagyásnak olyan hatálya van, mint a jogerős ítéletnek és ellene az általános szabályok szerint perújításnak van helye.

Az ellentmondás határideje záros. Az igazolás kérdésében az elnök határoz.

A Pp. nyolcadik címének azok a rendelkezései, amelyek a jelen rendelettel ellenkeznek, a munkaügyi bíraskodás alá tartozó ügyekben alkalmazást nem nyernek, különösen nem alkalmazhatók a Pp. 591. §-ának utolsó bekezdése, 598. és 604. §-ai.

Az 1918. évi IX. néptörvény 6. §-a szerint a perre a következő munkaügyi bíróságok illetékesek:

1. amelynek területén a szolgálati szerződés létrejött,
2. amelynek területén van a munka teljesítésének helyéül szolgáló üzemi telep, üzlet, iroda stb.,

3. ha a munkát ezen a helyen kívül kell teljesíteni, az illetékességet a munka teljesítésének vagy a bér fizetésének helye is megállapítja,

4. amelynek területén alperes lakóhelye vagy székhelye van.

Az ellentmondási határidőt a törvény az eljárás gyorsasága érdekében megrövidítette, egyúttal, a Pp. általános szabályaitól eltérve, ennek a határidőnek lejártával az ellentmondással meg nem támadott fizetési meghagyást a jogerős ítélet hatályával ruházta fel. Ezek szerint az ellentmondás határideje záros, meg nem hosszabbítható.

A fizetési meghagyás a Pp. 594. §-ának 1. bekezdése értelmében az adósnak, illetőleg az adósoknak hatályosan csak a meghagyást kibocsátó járásbíróság területén vagy székhelyén kézbesíthető.

A § utolsó bekezdése értelmében a Pp. nyolcadik címének azok a rendelkezései, amelyek a jelen rendelettel ellenkeznek, a munkaügyi bíraskodás alá tartozó ügyekben alkalmazást nem nyernek.

A Pp. 589. §-a akként módosul, hogy fizetési meghagyás kibocsátására az 1918. évi IX. néptörvény 6. §-a szerint illetékes munkaügyi bíróság van hivatva, feltéve, hogy a fizetési meghagyás az adósnak a bíróság területén vagy székhelyén kézbesíthető.

Módosul az 592. és 596. §-ban az ellenmondási határidőre vonatkozó meghatározás is és pedig akként, hogy az ellentmondási határidő nem tizenöt nap, hanem a jelen rendelet 3. §-ának 4. bekezdése szerint nyolc nap.

Ha a Pp. 600. § 1. és 2. bekezdése esetében a fél a követelés iránt keresetet ad be, ezt a jelen rendelet 2. § 2. bekezdése értelmében fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelemnek kell tekinteni.

A Pp. 591. § utolsó bekezdése nem alkalmazandó, mert a kérelmet hiánypótlás végett vissza lehet adni a rendelet 3. §-a 3. bekezdésére tekintettel.

Nem alkalmazandó a Pp. 598. és 604. §-a, mert itt az ellentmondási határidő záros.

Tárgyalás.

4. §. A tárgyalások kitűzésénél azt a szempontot is szem előtt kell tartani, hogy ugyanegy szakma körében keletkező perek ugyanazon a napon legyenek

tárgyalhatók s ekkép a megidézett ülnökök egy napon a szakmájuk körébe eső több ügy tárgyalásában vehessenek részt.

Ha az 1918. évi IX. néptörvény 10. §-ának utolsó bekezdése esetében a helyi csoport ülnököket nem jelentett be, a tárgyalást oly időre kell kitűzni, amely az ülnök kijelölése iránt a helyi csoporthoz intézett megkeresésre adandó válasz megérkezésére és a kijelölt ülnök megidézésére elegendő.

A munkaügyi bíróság elnökének a tárgyalások kitűzésénél különös figyelmet kell fordítania arra, hogy a tárgyalások kitűzése az egyes szakmák figyelembevételével akként történjek, hogy a megidézett ülnökök kellő mértékben legyenek bírói tiszttel foglalkoztatva.

Az ülnökök idézésének módját illetőleg utalunk az 1918. évi IX. néptörvény 10. §-ánál kifejtettekre.

5. §. A tárgyalás megkezdése előtt a munkaügyi bíróság elnöke az ülnökökkel az 1918. évi IX. néptörvény 12. §-ának 2. bekezdésében szabályozott fogadalmat téteti le, esetleg a már letett fogadalmukra figyelmezteti őket.

A Pp. 59. és 61. §-aiban megállapított kizáró ok tárgyában az elnök határoz; határozata ellen fellebbevitelnek helye nincs.

A fogadalom kivételét illetőleg utalunk az 1918. évi IX. néptörvény 12. §-ánál elmondottakra.

6. §. A tárgyalást az elnök vezeti. Jegyzőkönyvvezetőt mindig kell alkalmazni.

A tárgyalási jegyzőkönyvnek az ülnökök nevét is tartalmaznia kell.

A Pp. 225. §-ának 2. bekezdése szerint a bíróság

minden egyes tagját megillető kérdezői jog az ülnököket is megilleti.

Tanácskozás és szavazás.

7. §. A tanácskozássra és a szavazásra nézve — a járásbírósi eljárásban is — a törvényszéki ügyvitel (42200/1914. I. M. számú rendelet, Igazságügyi Közlöny XXIII. évf. 7. számának 2. melléklete) szabályainak 139—143. §-ait kell, még pedig azzal az eltéréssel alkalmazni, hogy szavazatra bocsátás előtt az elnök az ügy állását összegezni, egyúttal saját véleményét előre nyilvánítani és indokolni köteles. Ez után az ülnökök nyilvánítják véleményüket, először a munkavállaló, azután a munkaadó. A szavazás ugyanebben a sorrendben történik, utolsónak az elnök szavaz.

A munkásbiztosítási választott bírósági eljárásban is szavazatra bocsátás előtt az elnök az ügy állását összegezni, egyúttal saját véleményét előre nyilvánítani és indokolni köteles.

Ezt az analog rendelkezést vette át az ügyvitel 7. §-a is és így az elnöklő bíróra szavazatra bocsátás előtt az a feladat vár, hogy a tényállást a bizonyítékokra kiterjedőleg tömören összefoglalja, abból jogi következtetéseit levonja és ennek alapján saját véleményét kinyilvánítsa és indokolja.

Határozat.

8. §. A Pp. 401. §-ának 2. bekezdésétől eltérően a teljesen írásba foglalt ítéletben előadott tényállásnak csakis röviden a bíróság által megállapított tényeket kell tartalmaznia.

A tárgyaláson hozott határozat rendelkező részét a jegyzőkönyvbe kell foglalni és ezt a részt az elnök, az ülnökök és a jegyzőkönyvvezető aláírják.

A határozatot a tárgyalás határnapján kell kihirdetni; a kihirdetés nem halasztható el.

A teljesen írásba foglalt ítélet fogalmazványát csak az elnök írja alá.

Minthogy az ülnökök közreműködésével történő eljárásnál a fellebbezési bíróság teljes egészében újra letárgyalja a pert, nincs különös célja annak, hogy az ítélet indokolása a Pp. 401. §-ának általános szabályai szerint történjék. Ennek folytán ez a §. akként rendelkezik, hogy az ítéletben előadott tényállásnak csakis röviden a bíróság által megállapított tényeket kell tartalmaznia; mindazok a kellékek tehát, amelyeket az indokolásban befoglalt tényállásra nézve a Pp. 401. §-ának 2. bekezdése felállít, ezekben a perekben a maguk szigorúságában nem nyernek alkalmazást. Természetes azonban, hogy az indokolásnak egyéb tekintetben tüzetesnek és kimerítőnek kell lennie, hogy abból a bíróság jogi álláspontja teljes világosságában domborodjék ki.

A kereseti kérelmet és ellenkérelmet, az ügy eldöntésére és az eljárás menetére befolyással bíró egyéb kérelmeket és nyilatkozatokat, a tényállításokat és az ezekre vonatkozó nyilatkozatokat, a felek által a szóbeli tárgyaláson felajánlott és a bíróság által mellőzött bizonyítékokat, valamint azokat a kérelmeket, amelyeknek a bíróság eleget nem tett, csak annyiban kell előadni, amennyiben az ítélet megértéséhez szükségesek.

9. §. Az ítélet kijavítása és kiigazítása tárgyában az elnök határoz.

L. a Pp. 407. és 408. §-ait.

Fellebbvitel.

10. §. A Pp. 486. §-a szerint a fellebbezési tanács hatáskörébe utalt kérdésben, úgyszintén a Pp. 496. §-a szerint a szóbeli tárgyaláson kívül bejelentett visszavonás kérdésében az elnök határoz.

A jelen rendelet 4—9. §-ai a fellebbezési eljárásban is alkalmazást nyernek.

Végrehajtás.

11. §. Az ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróságok határozatai alapján a végrehajtási ügyeket az általános szabályok szerint ülnökök közreműködése nélkül kell elintézni.

Ügyvitel.

12. §. A munkaügyekre a bírósági ügyviteli szabályokat kell alkalmazni a következő eltérésekkel:

1. a kezdő iratnak elnevezése szerint való bejegyzésével egyidejűleg a főljajstrom »Észrevételek« rovatában rövidítve (»mű« jelzéssel) vagy egyéb alkalmas módon fel kell tüntetni, hogy az irat munkaügyre vonatkozik;

2. járásbíróságoknál a mellékelt minta szerint adatgyűjtő jegyzéket is kell vezetni;

3. a munkaügyek tárgyalására vonatkozó adatokat külön tárgyalási naplóban, csekélyebb ügyforgalom esetében a tárgyalási napló végén e célra fenntartott részben, a többi ügyektől elkülönítve kell gyűjteni.

L. különösen: járásbírósági ügyvitel (Jüsz., 42100/1914. I. M. számú rendelet, Igazságügyi Közlöny XXIII. évfolyam 7. szám 1. melléklet); törvényszéki ügyvitel (Tüsz., 42200/1914. I. M. számú rendelet, Igazságügyi Közlöny XXIII. évfolyam, 7. szám 2. melléklet); felsőbírósági ügyvitel (Füsz., 42400/1914. I. M. számú rendelet, Igazságügyi Közlöny XXIII. évfolyam 9. számának melléklete).

13. §. Az előző § 2. pontja értelmében gyűjtött adatokat a járásbírószági ügyforgalmi és tevékenységi kimutatáshoz mellékelte külön lapon is, a 3. pont értelmében gyűjtött adatokat pedig az eljáró bíróságok ügyforgalmi és tevékenységi kimutatásaiban »Munkaügyek« rovatfelírás alatt a többi ügyekre vonatkozó adatoktól elkülönítve kell feltüntetni.

14. §. Addig, amíg a munkaügyi bíráskodásra vonatkozó nyomtatványok nem állanak rendelkezésre, a bíróságok a munkaügyi bíráskodásban az egyéb bírósági eljárásokra vonatkozó nyomtatványokat a megfelelő kiigazításokkal használhatják.

15. §. Az elvi jelentőségű határozatok gyűjtésére az 59200/1912. I. M. számú igazságügyminiszteri rendelet (Igazságügyi Közlöny XXI. évfolyam 411. l.) rendelkezései nyerne alkalmazást. E határozatokat a törvényszék elnöke az igazságügyminiszterhez terjeszti fel, aki az elvi fontosságú határozatok közzétételéről gondoskodik.

Az elvi jelentőségű határozatok gyűjtésére nézve a Kúria döntvényeiről és a bíróságok elvi jelentőségű határozatairól szóló 59200/1912. I. M. számú rendelet rendelkezései nyerne alkalmazást. Ezekből a rendelkezésekből ideiktatjuk a törvényszékek és a járásbírószágok elvi jelentőségű határozataira vonatkozó főbb szakaszokat.

62. §. A törvényszék tanácsának vezetője vagy egyesbírája, ha a tanács vagy az egyesbíró valamely elvi és különösen a jogegység megóvása szempontjából is fontos kérdésben határozott és határozata — akár azért, mert fellebbvitelnek nincs helye, akár azért, mert ellene nem adtak be fellebbvitelt — jogerőre emelkedett, köteles az elvi döntést a határozat fogalmazványán tömör rövidséggel szabatosan feljegyezni, a határozatot a fogalmazvány külső lapján »Elvi« szóval megjelölni és az ügy iratait a törvényszék elnökének bemutatni.

63. §. A törvényszék elnöke köteles a vezetése és felügyelete

alatt álló bíróságok ítélkezését állandó figyelemmel kísérni és ha akár az előbbi § szerint neki bemutatott iratokból, akár a törvényszéknél elintéztett ügyekből a felügyeleti vizsgálatok alkalmával vagy más úton arról győződik meg, hogy a vezetése vagy a felügyelete alatt álló bíróságnál ellentétes gyakorlat fejlődött vagy hogy ily bíróság más bírósággal (1. §.) ellentétes gyakorlatot folytat, erről az ellentét tüzetes kiemelésével és szükség esetében az ügyiratok bemutatásával az ítélőtábla elnökét tájékoztatni.

64. §. A járásbíróság eljáró bírása, ha valamely elvi és különösen a jogegység megóvása szempontjából is fontos kérdésben határozott és határozata — akár azért, mert fellebbezhetetlen nincs helye, akár azért, mert ellene nem adtak be fellebbezést — jogerőre emelkedett, köteles az elvi döntést a határozat fogalmazványán tömör rövidséggel szabatosan feljegyezni, a határozatot a fogalmazvány külső lapján »Elvi« szóval megjelölni és az ügy iratait a járásbíróság vezetőjének bemutatni.

A járásbíróság vezetője köteles a vezetése alatt álló járásbíróság ítélkezését állandó figyelemmel kísérni és ha akár az első bekezdés szerint neki bemutatott iratokból, akár más úton arról győződik meg, hogy a vezetése alatt álló bíróságnál ellentétes gyakorlat fejlődött ki vagy hogy a bíróság más bírósággal (1. §.) ellentétes gyakorlatot folytat, erről az ellentét tüzetes kiemelésével és szükség esetében az ügyiratok bemutatásával a törvényszék elnökét tájékoztatni.

A munkaügyek rendkívüli jelentőségénél fogva fontos érdek fűződik ahhoz, hogy a munkaügyi bíráskodás jogegységére nagy gond fordítottassék. Milliós tömegek vannak érdekelve a munkajogi viszonyokból keletkező perekben, a munkaügyi bíráskodás jósága a modern munkatársadalmak békéjének egyik alapja s mivel a hozott határozatok mélyen belenyúlnak a szociális viszonyokba, a bírakra nagy feladat vár. A művelt bíró nem fog elzárkózhatni a dolgozó világ munkaviszonyainak s munkajogi bírói gyakorlatának állandó tanulmányozásától. Az elvi határozatok gyűjtése elsősorban alkalmas arra, hogy a bírói joggyakorlat állandóan a tökéletesbülés útján maradjon. Ily joggyakorlat mellett a munkaügyi bíró egyúttal a szociális élet igazi békebírája fog lenni.

Átmeneti és életbeléptető rendelkezés.

16. §. Az 1919. évi január hó 6. napja előtt megindított ügyekben az eddigi szabályok nyerne alkalmazást.

Azokban a perekben, amelyekben az eljárás már az 1919. évi január hó 6. napja, mint a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény életbelépésének napja előtt már megindult, a rendelet érintetlenül hagyja az eddigi perjogi szabályokat, ezek tekintetében tehát az eljárás nem a munkaügyi bíróság, hanem a fennálló szabályok szerint eddig eljárt bíróságok vagy más hatóságok hatáskörébe tartozik.

17. §. A kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában az 1918. évi november hó 24-én 4951/1918. M. E. szám alatt kibocsátott (a Budapesti Közlönynek 1918. évi november hó 26-án megjelent 271. számában kihirdetett) rendelet 18. §-ában említett iparbíróságok alatt az 1918. évi IX. néptörvényben szabályozott munkaügyi bíróságokat kell érteni.

Az ebben a szakaszban említett minisztériumi rendelet 18. §-a szerint : »A jelen rendelet alapján a munkaadó és az alkalmazott között felmerülő jogviták a külön rendelettel felállítandó iparbíróságoknak hatáskörébe tartoznak.« Ezt a rendelkezést átvették egyéb magánalkalmazottak szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott rendeletek is, a gazdatisztek és az erdőtisztek szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott 364/1919.M. E. számú rendelet kivételével, mely már a munkaügyi bíróság hatáskörének megjelölését tartalmazza.

Mint azt az 1918. évi IX. néptörvény 1. §-ánál kifejtettük, ezt a rendelkezést a jelen rendelet 17. §-a módosítja, illetve értelmezi és pedig a törvény 1. §-ának megfelelőleg akként, hogy a rendeletekben említett iparbíróságok alatt a munkaügyi bíróságokat kell érteni.

A kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában 4951/1918.

M. E. szám alatt kibocsátott rendelet 18. §-ának 1. bekezdése szerint ugyan a rendelet alapján a munkaadók és az alkalmazottak között felmerülő jogviták a külön rendelettel felállítandó iparbíróságok, illetve a jelen 17. §. szerint a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak ugyan, **ez a hatásköri szabály azonban nem nyer alkalmazást azoknak a munkavállalóknak szolgálati szerződéséből felmerülő perekre, akik fizetésüket havonként vagy ennél is hosszabb időszakonként kapják, ha évi javadalmazásuk összege a mellékjavadalmazások beszámításával huszonnégyezer koronát meghalad, mert ezek a perek az 1918. évi IX. néptörvény 3. §-a értelmében nem tartoznak a munkaügyi bíróság hatáskörébe, ezekre nézve tehát a 4951/1918. M. E. számú rendelet 18. §-ában foglalt és más alkalmazottakra is kiterjesztett az a szabály, hogy a per az iparbíróság, illetőleg a jelen 17. §. szerint a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik, nem nyer alkalmazást és ezekre a perekre nézve a polgári perrendtartás általános hatásköri szabályai és esetleges előző eljárások (iparhatósági stb.) nyernek alkalmazást.**

18. §. A jelen rendelet a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvénnyel egyidőben, az 1919. évi január hó 6. napján lép életbe.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1919. évi január hó 4-én megjelent 3. számában hirdettetett ki.

A magyar munkaügyi és népjóléti miniszternek 38/1919.
számú rendelete

a munkaadók és munkavállalók ülnök kijelölésére jogosított szakegyesületeinek (testületeinek) jegyzékéről.

Az 1918. évi IX. néptörvény 9. §-ának 1. bekezdése értelmében rendelem :

1. §. Az 1918. évi IX. törvénycikk 9. §-ában említett jegyzékbe felvételre nyerne mindazok a szakegyesületek (testületek), amelyek az illető szakban jelentékeny érdeket képviselnek.

A munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 9. §-ának 1. bekezdése azt a rendelkezést tartalmazza, hogy az ülnököket a munkaadóknak és a munkavállalóknak azok a szakegyesületei (testületei) jelölik ki, amelyek a munkaügyi és népjóléti minisztérium által összeállított és közzétett jegyzékbe felvételre nyerne.

A törvény nem határozza meg, hogy a jegyzékbe a munkaadóknak és a munkavállalóknak mely szakegyesületei (testületei) nyerjenek felvételt. Tájékoztatás, norma felállítása azonban mégis szükséges ebben a roppant fontosságú kérdésben, mert más mint a jegyzékbe felvett egyesület (testület) a munkaügyi bíróságoknál közreműködő ülnökök kijelölési jogával és az 1918. évi IX. néptörvény 23. §-ában foglalt jogkörrel nem fog rendelkezni. A jelen § egyetlen kvalifikacionális kellékként azt a követelményt állítja fel, hogy a szakegyesület (testület) az illető szakban jelentékeny érdeket képviseljen. Ad hoc egyesületeknek nem volna helyénvaló az ülnökkijelölési jogot megadni, mert ezek megnyugtató garanciákkal nem rendelkeznek, de

ugyanaz az aggály fennáll olyan egyesületekkel szemben is, amelyek taglétszámuk csekélysége mellett ülnököknek alkalmas kellő számú delegáltak kijelölésére képtelenek. Az illető szakban jelentékeny érdek képviselése mindenesetre azt is magában foglalja, hogy az illető szakmában vagy munkakörben létező egyesület az egyszakmabeliek, vagy egyfoglalkozásúak jelentékeny kontingensét tömörítse magában, hogy az illető szakmában vagy foglalkozási ágban értékes szerepe, súlya, tekintélye legyen s hogy az igazságszolgáltatási teendők, az ülnökbírói tiszt betöltésére alkalmas tagokkal rendelkezzenek.

2. §. Az 1918. évi IX törvénycikk 9. §-ában említett jegyzékbe további rendelkezésig a mellékleten felsorolt szakegyesületek (testületek) vétetnek fel.

3. §. A jegyzékben beálló változásokat esetről-esetre, az egész jegyzéket pedig évenként egyszer az év elején a Budapesti Közlönyben közzé kell tenni.

4. §. A jelen rendelet az 1918. évi IX. néptörvénnyel egyidejűleg 1919. évi január hó 6-án lép életbe.

Melléklet a 38/1919. sz. munkaügyi és népjóléti miniszteri rendelethez.

J e g y z é k

a munkaadóknak és munkavállalóknak a munkaügyi bírósághoz ülnök kijelölésére jogosított szakegyesületeiről (testületeiről).

A) Munkaadók szakegyesületei (testületei).

I. Törvénnyel létesített testületek:

Kereskedelmi és iparkamarák.

Ipartestületek.

Allami közjegyzői kamarák.

Ügyvédi kamarák.

II. Szellemi foglalkozási ágak egyesületei :

Budapesti orvosegyesület.
 Magyar fogorvosok egyesülete.
 Magyar mérnök- és építészegylet.
 Magánmérnökök országos szövetsége.
 Magyar hites szabadalmi ügyvivők testülete.
 Magyarországi gyógyszerészegyesület.

III. Gazdasági egyesületek :

Országos magyar gazdasági egyesület.
 Erdélyi gazdasági egyesület, Kolozsvár.
 Erdélyi szász gazdasági egyesület, Nagyszeben.
 Magyar gazdaszövetség.
 Délvidéki földművelők gazdasági egyesülete, Temesvár.
 Magyar földbérlők országos szövetsége.
 Országos erdészeti egyesület.
 Barcasági szász gazdasági egyesület, Brassó.
 Mezőgazdák egyesülete, Miskolc.
 Muraszombati járási gazdák szövetsége, Muraszombat.
 Debreceni gazdasági egyesület, Debrecen.
 Pancsovai gazdasági egyesület.
 Abauj-Torna vármegyei gazdasági egyesület, Kassa.
 Alsófehér vármegyei gazdasági egyesület, Nagyenyed.
 Arad vármegyei gazdasági egyesület, Arad.
 Árva vármegyei mezőgazdasági bizottság, Alsókubin.
 Bács-Bodrog vármegyei gazdasági egyesület, Zombor.
 Baranya vármegyei gazdasági egyesület, Pécs.
 Bars vármegyei gazdasági egyesület, Léva.
 Békés vármegyei gazdasági egyesület, Békéscsaba.
 Bereg vármegyei gazdasági egyesület, Beregszász.
 Beszterce-Naszód vármegyei mezőgazdasági bizottság, Beszterce.
 Bihar vármegyei gazdasági egyesület, Nagyvárad.
 Borsod vármegyei gazdasági egyesület, Miskolcz.
 Brassó vármegyei gazdasági egyesület, Brassó.
 Csanád vármegyei gazdasági egyesület, Makó.
 Csik vármegyei gazdasági egyesület, Csikszereda.
 Csongrád vármegyei gazdasági egyesület, Szentes.

Esztergom vármegyei gazdasági egyesület, Esztergom.
 Fejér vármegyei gazdasági egyesület, Székesfehérvár.
 Fogaras vármegyei gazdasági egyesület, Fogaras.

Gömör-Kishont vármegyei gazdasági egyesület, Rima-
 szombat.

Győr vármegyei gazdasági egyesület, Győr.

Hajdu vármegyei gazdasági egyesület, Debrecen.

Háromszék vármegyei gazdasági egyesület, Sepsiszentgyörgy.

Heves vármegyei gazdasági egyesület, Gyöngyös.

Hont vármegyei gazdasági egyesület, Ipolyság.

Hunyad vármegyei gazdasági egyesület, Déva.

Jász-Nagykún-Szolnok vármegyei gazdasági egyesület,
 Szolnok.

Kisküküllő vármegyei gazdasági egyesület, Dicső-
 szentmárton.

Kolozs vármegyei gazdasági egyesület, Kolozsvár.

Komárom vármegyei gazdasági egyesület, Komárom.

Krassó-Szörény vármegyei gazdasági egyesület, Lugos.

Liptó vármegyei gazdasági egyesület, Liptószentmiklós.

Máramaros vármegyei gazdasági egyesület, Mára-
 marossziget.

Maros-Torda vármegyei gazdasági egyesület, Maros-
 vásárhely.

Moson vármegyei gazdasági egyesület, Magyaróvár.

Nagyküküllő vármegyei gazdasági egyesület, Segesvár.

Nógrád vármegyei gazdasági egyesület, Balassa-
 gyarmat.

Nyitra vármegyei gazdasági egyesület, Nyitra.

Pest-Pilis-Solt-Kiskún vármegyei gazdasági egyesület,
 Budapest.

Pozsony vármegyei gazdasági egyesület, Pozsony.

Sáros vármegyei gazdasági egyesület, Eperjes.

Somogy vármegyei gazdasági egyesület, Kaposvár.

Sopron vármegyei gazdasági egyesület, Sopron.

Szabolcs vármegyei gazdasági egyesület, Nyiregyháza.

Szatmár vármegyei gazdasági egyesület Szatmárnémeti.

Szeben vármegyei gazdasági egyesület, Nagyszében.

Szepes vármegyei gazdasági egyesület, Lőcse.
 Szilágy vármegyei gazdasági egyesület, Zilah.
 Szolnok-Doboka vármegyei gazdasági egyesület, Dés.
 Temes vármegyei gazdasági egyesület, Temesvár.
 Tolna vármegyei gazdasági egyesület, Szekszárd.
 Torda-Aranyos vármegyei gazdasági egyesület, Torda.
 Torontál vármegyei gazdasági egyesület, Nagybacs-
 kerek.

Trencsén vármegyei gazdasági és erdészeti egyesület,
 Trencsén.

Turóc vármegyei gazdasági egyesület, Turócszent-
 márton.

Udvarhely vármegyei gazdasági egyesület, Székely-
 udvarhely.

Ugocsa vármegyei gazdasági egyesület, Nagyszőlős.

Ung vármegyei gazdasági egyesület, Ungvár.

Vas vármegyei gazdasági egyesület, Szombathely.

Veszprém vármegyei gazdasági egyesület, Veszprém.

Zala vármegyei gazdasági egyesület, Zalaegerszeg.

Zemplén vármegyei gazdasági egyesület, Sátoralja-
 újhely.

Zólyom vármegyei gazdasági egyesület, Beszterce-
 bánya.

IV. Több szakmára kiterjedő ipari és kereskedelmi egyesületek :

Magyar gyáriparosok országos szövetsége.

Országos magyar kereskedelmi egyesület.

Országos magyar iparegyesület.

Országos kereskedelmi és iparos szövetség.

Magyar kereskedők egyesülete.

Magyar kereskedelmi csarnok.

Fővárosi kereskedők egyesülete.

V. Bányászat, szénkereskedelem :

Országos bányászati és kohászati egyesület.

Budapesti szénkereskedők egyesülete.

Vidéki szénkereskedők egyesülete.

VI. Vas- és fémipar, gép- és műszaki kereskedelem :

- Magyar vasművek és gépgyárak országos egyesülete.
 Magyar vaskereskedők országos egyesülete.
 Cső- és egészségügyi berendezés kereskedők egyesülete.
 Mezőgazdasági gépkereskedők országos szövetsége.
 Magyar fémkereskedők országos egyesülete.
 Magyar varrógép és kerékpárkereskedők országos egyesülete.
 Műszaki kereskedők országos egyesülete.

VII. Építő-, kő-, agyag- és üvegipar :

- Magyar téгла-, mész- és agyagárúgyárosok országos egyesülete.
 Magyar építőiparosok országos szövetsége.
 Budapesti beton, gipsz és burkolat építőiparosok szövetsége.
 Építőmesterek, kőművesmesterek és építési vállalkozók szövetsége.
 Kőbánya és útépítő vállalkozók egyesülete.
 Magyar üveggyárosok országos egyesülete.
 Magyarországi kéményseprők országos egyesülete.

IX. Bőripar és kereskedelem :

- Magyar bőriparosok országos egyesülete.
 Magyar cipőgyárosok országos egyesülete.
 Magyar bőrkereskedők országos egyesülete.
 Magyar cipészek és cipőkereskedők országos egyesülete.

X. Faipar és kereskedelem :

- Magyar fakereskedők és faiparosok országos egyesülete.
 Magyarországi fakereskedők egyesülete.
 Budapesti asztalosmesterek szövetsége.

XI. Fonó-, szövő- és ruházati ipar és ezen szakmákbeli kereskedelem :

- Magyar textilgyárosok országos egyesülete.

Magyar textil- és textilvegyészeti gyárosok országos egyesülete.

Nyomó és festőárú gyárosok, pamutárú kikészítők és kereskedők országos egyesülete.

Férfi és női szövet és bélésárú nagykereskedők egyesülete.

Magyar férfiruhakereskedők országos egyesülete.

Magyar gyapjúkereskedők országos egyesülete.

Bútorszövet, szőnyeg, linoleum és rokoncikkkel kereskedők egyesülete.

Szabómesterek országos szövetsége.

Férfiszabó munkaadók szövetsége.

Férfi kalapkereskedők országos egyesülete.

Női kalapnagykereskedők országos egyesülete.

Budapesti detail selyemkereskedők egyesülete.

Zsák- és ponyvakölcsönzők országos egyesülete.

Zsinegkereskedők országos egyesülete.

XII. Élelmezési és élvezeti cikkek ipara és ezen szakmabeli kereskedelem :

Magyar fővárosi malomegyesület.

Vidéki malomiparosok országos szövetsége.

Magyar cukorgyárosok országos egyesülete.

Magyar fűszerkereskedők országos egyesülete.

Fűszer-, vegyes- és kiskereskedők országos egyesülete.

Gyarmatárú nagykereskedők egyesülete.

Országos sertéskereskedelmi egyesület.

Budapesti vaj- és sajtnagykereskedők egyesülete.

Sütőmunkaadók szövetsége.

Tejkereskedők egyesülete.

Budapesti kávések szövetsége.

Országos vendéglősegyesület.

Magyar szállodás és vendéglős munkaadók egyesülete.

Magyarországi sörfőzők egyesülete.

Magyarországi vidéki sörfőzők egyesülete.

Magyar malátagyárosok egyesülete.

Magyar szeszfőzők egyesülete.

Magyar mezőgazdasági szesztermelők országos egyesülete.

Magyar szeszkereskedők országos szövetsége.

Szeszfinomítók és szesznagykereskedők országos egyesülete.

Likörgyárosok és gyümölespárolók országos egyesülete.

Ecetgyárosok országos egyesülete.

Magyar dohányyárosok országos szövetsége.

XIII. Gabona- és terménykereskedelem.

Magyar gabonakereskedők országos egyesülete.

Magyar magkereskedők országos egyesülete.

Magyar takarmánykereskedők országos egyesülete.

Erőtakarmánygyárosok országos szövetsége.

Hüvelyes vetemény-, terménynagykereskedők és exportőrök országos egyesülete.

XIV. Vegyészeti ipar:

Magyar vegyészeti gyárosok országos egyesülete.

Magyarországi szappangyárosok országos egyesülete.

Magyar gyufagyárosok országos egyesülete.

Magyar kelmefestők és vegytisztítók országos egyesülete.

XV. Nyomda-, könyv-, papir- és műipar és kereskedelem:

Budapesti grafikai és rokoniparosok főnökegyesülete.

Vidéki nyomdatulajdonosok országos szövetsége.

Magyar ujságkiadók országos szövetsége.

Magyar könyvkereskedők egyesülete.

Budapesti detail papirkereskedők szövetsége.

XVI. Pénzüntézetek egyesületei:

Magyarországi pénzüntézetek országos szövetsége.

Országos magyar bankárszövetség.

XVII. Közlekedési és szállítmányozási ipar és kereskedelem:

Budapesti fuvaros és szállító munkaadók egyesülete.

Magyar automobilkereskedők országos egyesülete.
 Magyar bűtorszállítók országos egyesülete.
 Magyar szállítványozók országos egyesülete.

XVIII. Háztulajdonosok egyesületei:

Budapesti háztulajdonosok szövetsége.

XIX. Mutatványosok egyesületei:

Magyar mutatványosok és érdektársaik országos egyesülete.

Magyar kinematografusok országos szövetsége.

B) Munkavállalók szakegyesületei.

Aranyművesek szakegyesülete.

Ács munkások szakegyesülete.

Magyarországi artista egyesület.

Magyarországi bánya- és kohómunkások szövetsége.

Biztosítási tisztviselők országos szövetsége.

Magyarországi borbély- és fodrászsegédek szakegyesülete.

Bőrmunkások szövetsége.

Bőröndös-, szíjgyártó- és nyerges munkások és segédmunkások és munkásnők egyesülete.

Magyarországi cipész- és esztergályos munkások és munkásnők szakegyesülete.

Magyarország icukrászok és rokonszakmabeli munkások és azok segédmunkásai egyesülete.

Magyarországi dohánygyári munkások egyesülete.

Magyarországi élelmezési munkások egyesülete.

Magyar építő- és iparművészeti rajzolók országos egyesülete.

Magyarországi építőmunkások országos szövetsége.

Magyarországi famunkások szövetsége.

Magyarországi festőmunkások szövetsége.

Fényképész alkalmazottak országos szakszervezete.

Magyarországi forgalmi és közlekedési munkások szövetsége.

Magyarországi földmunkások szövetsége.

Országos gépészszovetség.

Grafikai munkások, munkásnők és rokonszakmabeliek országos egyesülete.

Gyakorlati gazdatisztek országos szövetsége.

Magyarországi gyógyszerészsegédek országos szövetsége.

Házfelügyelők országos szövetsége.

Magyarországi háztartási munkások és munkásnők szövetsége.

Vidéki hírlapírók országos szövetsége.

Magyarországi hírlapterjesztő munkások egyesülete.

Magyarországi húsipari munkások egyesülete.

Ipari és közlekedési tisztviselők országos szövetsége.

Irodai, üzleti és raktári segédmunkások országos egyesülete.

Kalaposok szakegyesülete.

Kályhás-, fazekasmunkások és rokonszakmák szakegyesülete.

Pécsi keramikai munkások szakegyesülete.

Kereskedelmi alkalmazottak országos szövetsége.

Kereskedelmi utazók egyesülete.

Keztyűsök egyesülete.

Kéményseprők szakegyesülete.

Magyarországi könyvkötők és rokonszakmabeli munkások és munkásnők szakegyesülete.

Magyarországi könyvnyomdászok és betüöntők szakegyesülete.

Magyarországi közalkalmazottak szövetsége.

Magyarországi magántisztviselők országos szövetsége.

Alkalmazott mérnökök országos szövetsége.

Budapesti mintakészítők szakegyesülete.

Magyarországi molnárok és malommunkások szakegyesülete.

Munkásbiztosítási pénztári alkalmazottak országos egyesülete.

Pénzügyi tisztviselők országos egyesülete.

Pénzüintézetek és magánvállalatok alkalmazottainak országos szövetsége.

Magyarországi szabómunkások és munkásnők szakegylete.

Szállodai, éttermi és kávéházi alkalmazottak országos egyesülete.

Országos színészegyesület.

Szobrászok szakegyesülete.

Sőr- és szeszgyári munkások egyesülete.

Országos középiskolai tanáregyesület.

Országos polgári iskolai tanáregyesület.

Magyarországi tanítók szabadegyesülete.

Budapesti újságírók egyesülete.

Téglagyári munkások egyesülete.

Magyarországi textilipari munkások és munkásnők szövetsége.

Ügyvédjelöltek országos egyesülete.

Üvegesmunkások szakegyesülete.

Magyarországi vas- és fémmunkások központi szövetsége.

Vegyészeti munkások szövetsége.

Villamos alkalmazottak országos szövetsége.

Városi alkalmazottak országos szövetsége.

Magyarországi vasutasok szövetsége.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1919. évi január hó 4-én megjelent 3. számában hirdettetett ki.

A magyar igazságügyminiszternek, valamint a magyar
munkaügyi és népjóléti miniszternek 61.769/1918.
számú rendelete

*a munkaügyi bíróságok ülnökeinek kijelöléséről és
bejelentéséről.*

A munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX.
néptörvény 24. §-ának 2. bekezdése alapján a követ-
kezőket rendeljük:

1. §. Az 1918. évi IX. néptörvény 9. §-a és a
38/1919. számú munkaügyi és népjóléti miniszteri
rendelet értelmében jegyzékbe vett szakegyesületek
és testületek közül:

1. azok a szakegyesületek, amelyek országos szer-
vezetek, valamennyi olyan munkaügyi bírósághoz,
amely ülnökök közreműködésével jár el (1918. évi
IX. néptörvény 4. §.);

2. az állami közjegyzői, az ügyvédi, a keres-
kedelmi és iparkamarák a kerületükben levő mindegyik
olyan munkaügyi bírósághoz, amely ülnökök közre-
működésével jár el;

3. az ipartestületek és azok a szakegyesületek,
amelyek helyi szervezetek, az ülnökök közreműkö-
désével eljáró ahhoz a munkaügyi bírósághoz, amely-
nek területén székhelyük van, az 1918. évi IX. nép-

törvény 9. §-a értelmében megfelelő számú ülnököt jelölnek.

Az ülnökök kijelölésénél lehetőleg minden szakmára tekintettel kell lenni.

2. §. Az ülnökök kijelölését a jelen rendelet életbelépésétől, ülnökök közreműködésével eljáró újabb munkaügyi bíróság szervezése (1918. évi IX. néptörvény 4. §. második bekezdés), valamint új szakegyesületnek (testületnek) az 1. §-ban említett jegyzékbe való felvétele esetén pedig a vonatkozó rendelet életbelépésétől számított 15. napon belül annak a járásbíróságnak vezetőjénél és annak a törvényszéknek elnökénél kell bejelenteni, amely ülnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróság. (Melléklet.)

3. §. A 2. §-ban említett bejelentésnek tartalmaznia kell :

a kijelölt ülnökök nevét, foglalkozását, szakmáját, nyelvismeretét, lakóhelyét és közelebbi lakáscímét ;

ha az ülnöknek telefonállomása van, a telefonállomás számát ; ha az ülnök valamely munkaadónál van alkalmazásban, a munkaadó nevét, foglalkozását, lakóhelyét, közelebbi lakáscímét és telefonállomásának számát is.

4. §. Ha az 1918. évi IX. néptörvény 9. §-ának 2. bekezdése alapján a szakegyesület az ülnökök kijelölésével valamely helyi csoportját (bizottságát) bízta meg, ezt a körülményt köteles a 2. §-ban említett helyen bejelenteni, egyszersmind bejelentésében megnevezni azt a személyt, aki a munkaügyi bíróság megkereséseinek a szakegyesület helyi csoportja (bi-

zottsága) nevében való átvételére és megfelelő intézkedésre jogosult.

A szakegyesületnek ilyen megbízást nyert helyi csoportja köteles az állandó jellegű ülnököket az előbbi §-oknak megfelelően bejelenteni és a munkaügyi bíróságnak ülnök kijelölésére irányuló megkeresését esetről-esetre teljesíteni.

5. §. Az 1. §-ban megjelölt szakegyesületek (testületek), valamint a 4. §-ban említett helyi csoportok kötelesek a kijelölt ülnökök személyében beálló változásokat a 2. §-ban megjelölt hatóságnál esetről-esetre bejelenteni.

6. §. A járásbírószág vezetője és a törvényszék elnöke a bejelentéseket a munkaügyi bíróságok elnökeivel késedelem nélkül közölni köteles.

7. §. Ez a rendelet az 1918. évi IX. néptörvénnyel egyidőben 1919. évi január hó 6. napján lép életbe.

Melléklet a magyar igazságügyminiszter, valamint a magyar munkaügyi és népjóléti miniszter 61.769/1918. számú rendeletének 2. §-ához.

A munkaügyi bíráskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény értelmében ülnökök közreműködésével eljáró járásbírószágok, mint munkaügyi bíróságok a következő helyeken vannak:

1. Alsókubin, 2. Arad, 3. Baja, 4. Balassagyarmat, 5. Beregszász, 6. Beszterce, 7. Besztercebánya, 8. Brassó, 9. Budapest, 10. Csíkszereda, 11. Debrecen, 12. Dés, 13. Déva, 14. Eger, 15. Eperjes, 16. Esztergom, 17. Fiume, 18. Fogaras, 19. Galgóc, 20. Gölnicbánya, 21. Gyöngyös, 22. Győr, 23. Gyula, 24. Gyulafehérvár, 25. Hódmezővásárhely, 26. Homonna, 27. Igló, 28. Ipolyság, 29. Jászberény, 30. Kaposvár, 31. Karánsebes, 32. Kassa, 33. Kecskemét, 34. Késmárk, 35. Kiskúnhalas, 36. Kolozsvár, 37. Komárom, 38.

Körmöcbánya, 39. Kőrösbökény, 40. Léva, 41. Liptószentmiklós, 42. Losonc, 43. Lugos, 44. Makó, 45. Magyaróvár, 46. Marosvásárhely, 47. Máramarossziget, 48. Miskolc, 49. Mohács, 50. Munkács, 51. Nagybecskerek, 52. Nagykanizsa, 53. Nagykároly, 54. Nagyikinda, 55. Nagyszében, 56. Nagyszombat, 57. Nagytapolcsány, 58. Nagyvárad, 59. Nyiregyháza, 60. Nyitra, 61. Pancsova, 62. Pápa, 63. Pécs, 64. Pozsony, 65. Rimaszombat, 66. Rozsnyó, 67. Sátoraljaújhely, 68. Segesvár, 69. Selmechánya, 70. Sepsiszentgyörgy, 71. Sopron, 72. Szabadka, 73. Szatmárnémeti, 74. Szeged, 75. Szekszárd, 76. Szeniec, 77. Szentes, 78. Szentgotthárd, 79. Székelyudvarhely, 80. Székesfehérvár, 81. Szikszó, 82. Szolnok, 83. Szombathely, 84. Temesvár, 85. Torda, 86. Trencsén, 87. Túrócszentmárton, 88. Ujvidék, 89. Ungvár, 90. Vác, 91. Versec, 92. Veszprém, 93. Zalaegerszeg, 94. Zilah, 95. Zenta, 96. Zombor, 97. Zsolna.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1919. évi január hó 4-én megjelent 3. számában hirdettetett ki.

A magyar igazságügyminiszternek 3985/1919. I. M. számú rendelete

ültnökök közreműködésével eljáró munkaügyi bíróságok szervezéséről.

A munkaügyi bíráskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 4. §-ának 2. bekezdésében nyert felhatalmazás alapján a munkaügyi és népjóléti miniszter urral egyetértőleg rendelem, hogy az erzsébetfalvai, az orosházai, a petrozsényi, a salgótarjáni, a tatai és az újpesti járásbíróságok mint munkaügyi bíróságok ülnökök közreműködésével járnak el.

Ez a rendelet kihirdetésének napján lép életbe.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1919. évi február hó 2-án megjelent 28. számában hirdettetett ki.

A magyar igazságügyminiszter 61.768/1918. I. M.
számú rendelete

*a munkaügyi bíráskodásban közreműködő ülnökök
átalányáról és utiköltségéről.*

A munkaügyi bíráskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 17. §-ának 2. bekezdésében nyert felhatalmazás alapján a munkaügyi és népjóléti miniszter úrral egyetértőleg a következőket rendelem:

1. §. A munkaügyi bíráskodásban közreműködő ülnökök átalányának összege Budapesten 20 korona, olyan helyen, amelynek 30.000, vagy ennél több lakosa van, 16 korona, más helyen 12 korona.

2. §. Az átalányt a tárgyalási napok száma szerint kell fizetni, tekintet nélkül arra, hogy az elfoglaltság az egyes napokon mennyi időt igényel. Azoknak az ülnököknek, akik nem laknak azon a helyen, ahova a munkaügyi bíróság megidézte őket, az utazáson töltött napok után is jár az átalány.

3. §. Az ülnökök útiköltségeik megtérítését csak akkor kérhetik, amikor a bíróság idézése folytán saját lakóhelyükön kívül vesznek részt tárgyaláson.

4. §. Útiköltség fejében csak a vasúton vagy hajón való utazás költségei járnak azokra az útvonalakra,

amelyeken e közlekedési eszközök valamelyikét lehet használni, ha ezek használatával idő- és költségmegtakarítás érhető el.

5. §. Vasúton a II., hajón pedig az I. osztály szerint való menetdíj számítható fel.

A gyorsvonatot azokban az esetekben lehet felszámítani, amelyekben annak használata folytán időmegtakarítás és ez által a költség összegében megtakarítás érhető el.

6. §. Ha az utazás vasúton vagy hajón történik és a tárgyalásokon való elfoglaltság három napon túl terjed, 50 kg. súlyú podgyász szállítási díjának megtérítése igényelhető.

7. §. Ha az utazás vasúton vagy hajón történik, a kiindulási ponttól a vasúti vagy hajóállomásig és onnan vissza bérkocsi, illetőleg az ezért járó kocsibér igényelhető és pedig oly városokban vagy községekben, amelyekben a bérkocsidíjak szabályozva vannak, a díjszabás szerint, ott pedig, ahol az illető útra a bérkocsidíj hatóságilag szabályozva nincs és az út hossza legalább 4 kilométert tesz, a megfelelő fuvarpénz, egyéb esetben 4 korona bérkocsidíj számítható fel. A bérkocsidíjakat igazoló hatósági bizonyítványt bérkocsidíjszabályzatnak kell tekinteni.

Kiindulási pont az a hely, ahonnan az illető útra kel, illetőleg ahova visszaérkezik, tehát az illetőnek a lakása.

8. §. Ha a vasutat vagy a hajót nem lehet használni, mert az utazás sürgős voltánál fogva bizonyos időre határozott indulás be nem várható, vagy pedig ha a vonat vagy hajó rendes közlekedésében elemi

vagy egyéb közbejött akadályok miatt zavar vagy megszakítás állott be, vagy ha végül a vasút vagy hajó használata, mivel állomásuktól vagy állomásukhoz külön bérkocsi használata igényeltetnék, költségesebb volna a közvetlenül tengelyen való utazásnál, az ülnök tengelyen utazhatik és a szabályszerű fuvarpénzek megtérítésére igényt tarthat; ebben az esetben azonban az okokat, amelyek a vasút vagy a hajó használatát gátolták, hitelesen kell igazolni.

9. §. Ha a hivatalos utazás alkalmával sem vasút sem hajó nem használható, a tengelyen való utazásért kilométerenként 4 korona 50 fillér igényelhető.

Kivételesen, ha az ülnök igazolja, hogy a szükséges fuvar az 1. bekezdésben meghatározott fuvardíjat meghaladó összegen kaphatta, az igazolt magasabb összeget számíthatja fel.

10. §. Ha a vámvonalon belül vagy kívül eső oly helyre történik az utazás, ahova közúti vasút vagy helyi hajó közlekedik, ebben az esetben csak azoknak a költségeknek megtérítése igényelhető, amelyek a most megjelölt közlekedési eszközök használatáért járnak.

De ha ezeknek a közlekedési eszközöknek megállóhelyei a kiindulási ponttól, illetőleg a tárgyalás színhelyétől 2 kilométernél távolabbra esnek, akkor kocsibér jár.

11. §. A vámvonalakon, illetőleg a község belterületén belül bérkocsidíj csak abban az esetben jár, ha a távolság a kiindulási ponttól 2 kilométert meghalad, közúti vasút vagy helyi hajó pedig nem használható.

A kocsibért az illető helyen érvényes díjszabás szerint kell megállapítani.

12. §. Azokban az esetekben, amelyekben bérkocsi, illetőleg kocsibér jogosan számítható fel, olyan helyeken, ahol egyfogatú bérkocsi közlekedik, csak ilyent lehet felszámítani.

13. §. Az ülnök által fizetett útvámost vagy híd-pénzt is meg kell téríteni. A 10—12. §-okban foglalt rendelkezéseket a bíróság székhelyén lakó azokra az ülnökökre is alkalmazni kell, akiket a bíróság elnöke a bíróság székhelyére vagy a székhelyen kívül fogantatosítandó helyszíni szemlére vagy a székhelyen kívül megtartandó tárgyalásra idézett meg.

14. §. Az ülnökök átalányösszegét és útiköltségeit felszámítás után a munkaügyi bíróság elnöke állapítja meg és minden ülnöknek a kitűzött napon történt ülnöki közreműködése befejeztével a részére megállapított összegekről az »A« alatti mintának megfelelő utalványt ad.

A bíróság székhelyén kívül eső helyről megidézett ülnök a munkaügyi bíróság elnökétől a kitűzött határnap előtt írásbeli úton előleget is kérhet, ez az előleg azonban az előreláthatólag felmerülő átalány- és útiköltség összegének kétharmadát meg nem haladhatja.

Ezt az előleget a kérelmező ülnök költségére a bíróság irodaátalányából postai vagy távirati úton is meg lehet küldeni.

15. §. Az utalványozott összeget az utalványra vezetett nyugta ellenében a járásbíróság vezetője, illetőleg a törvényszék elnöke fizeti ki az irodai átalányból.

A törvényszék elnöke a területén levő, ülnökök közreműködésével eljáró járásbíróságok vezetőjének a felmerülő munkaügyi bíráskodási átalányokra és útiköltségekre az irodai átalányból a szükséghez képest időszakonként ellátmányt küld.

A törvényszéknél kifizetett összegeket a törvényszék elnöke irodai átalány-számadásában véglegesen elszámolja.

A járásbíróságok vezetői a törvényszék elnöke által küldött ellátmányokról a »B« alatti mintának megfelelő külön számadást vezetnek. Ezt a számadást minden évben június hó végével lezárják és a vonatkozó okmányokkal (utalványok, nyugták) együtt július hó 5-ig a törvényszék elnökének küldik meg, a pénzmaradványt pedig június hó 30-án kompenzálható irodai átalánytérítmény címén közvetlenül az állami adóhivatalba szállítják.

A járásbíróságoknál vezetett ezek a számadások a törvényszéki irodai-átalányszámadás kiegészítő részei.

16. §. Az ülnök által esetleg felvett előleget a megállapított átalányösszegeből, illetőleg útiköltségből le kell vonni.

17. §. Az átalányra vonatkozó igényeket, megszűnésüknek és az igazolás kizárásának terhe mellett, az ülnök közreműködésével megtartott tárgyalás berekesztésekor, ha pedig egy napon több ügyben idézték meg, az utolsó per tárgyalásának berekesztésekor vagy ettől a naptól számított nyolc nap alatt kell bejelenteni.

18. §. Ez a rendelet kihirdetésének napján lép életbe.

Budapest, 1919. január hó 13. napján.

„A” melléklet a 61.768/1918. I. M. számú rendelethez.

Utalvány.

Felkérem a járásbíróság vezetőjét, hogy
..... törvényszék elnökét, lakosnak az alant jelzett munkaügyi bíróságnál
19.... évi hó napján ülnöki minőségben kifejtett működéséből kifolyóan
megállapított:
..... K f. általánösszeget és
..... K f. utiköltséget, vagyis
..... K f-t azaz
összesen korona fillért az általánösszeg után a II. fokozat
szerint bélyegzett — szabályszerű nyugta ellenében fizessen ki és ennek megtérte után az utalványt
és a nyugtát a számadáshoz csatolja.

Kelt 19.... évi hó napján.
P. H.
elnök.

N y u g t a.

azaz korona fillérről, mely összeget alulírott a fent
megállapított általánösszegem és utiköltségem fejében a mai napon a
járásbíróság vezetőjétől
törvényszék elnökétől felvettem.
Kelt 19.... évi hó napján.
.....
elnök.

„B” melléklet a 61.768/1918. I. M. számú rendelethez.

A munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 17. §-a szerint az ülnökök állása tiszteletbeli ugyan, de idővesztésük címén átalányban részesülnek, amely vissza nem utasítható, a nem helyben lakó ülnököknek ezenkívül megtéríttetnek az útiköltségeik. A most hivatkozott § 2. bekezdésében nyert felhatalmazás alapján kibocsátott ebben a rendeletben az ülnökök átalánya akként van szabályozva, hogy átalányuk összege Budapesten husz korona, olyan helyen, amelynek 30.000, vagy ennél több lakosa van, tizenhat korona, más helyen tizenkét korona. A rendelet 2. §-a szerint az átalány nem az ügyek mennyisége szerint jár, hanem a tárgyalási napok száma szerint, ha tehát valamely ülnök egy tárgyalási napon csak egy ügyben vett részt, ugyanannyi átalányban részesül, mintha egy napon akár tíz ügyben is működik ülnökként. A rendelet 14. §-a szerint úgy az átalány összegét, mint az útiköltséget felszámítás után a munkaügyi bíróság elnöke állapítja meg és a megállapított összegről az »A« alatti minta szerint utalványt ad az ülnököknek. Ennélfogva az átalányösszeg és útiköltség felszámításának és megállapításának akkor van helye, amikor az ülnök az aznapi tárgyalásokkal végzett, vagyis a közreműködésével folyt aznapi utolsó tárgyalás berekesztése, illetőleg a határozat kihirdetése után. Ekként kell értelmezni a rendelet 17. §-át, amely szerint az átalányra vonatkozó igényeket megszűnésüknek és az igazolás kizárásának terhe mellett az ülnök közreműködésével megtartott tárgyalás berekesztésekor, ha pedig egy napon több ügyben idézték meg, az utolsó per tárgyalásának berekesztésekor, vagy ettől a naptól számított 8 nap alatt kell bejelenteni.

Egyebekben a rendelet egy-két kisebb módosítással átveszi a választott bírósági ülnököknek és az állami munkásbiztosítási hivatal bírói osztálya nem állandó tagjainak járó átalányokról és útiköltségekről szóló 49401/1908. K. M. számú rendelet főbb határozmányait. (Magyarországi Rendeletek Tára 1908. évfolyam 1065 lap.)

Magától értődik, hogy az ülnököknek az átalányon és az útiköltségen kívül más nem jár.

Az átalány visszautasításának kérdésében utalunk a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény 17. §-ánál foglalt magyarázatra.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1919. évi január hó 15-én megjelent 12. számában hirdettetett ki.

III. RÉSZ.

A
L

A MAGÁNALKALMAZOTTAK SZOLGÁ-
LATI VISZONYA TÁRGYÁBAN KIBOCSÁ-
TOTT RENDELETEK.

TARTALOMMUTATÓ.

1. A minisztérium 4951/1918. M. E. számú rendelete a kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában és az ezzel a rendelettel hatályon kívül helyezett 4118/1915. M. E. számú rendelet	3—31 lap
2. A minisztérium 6488/1918. M. E. számú rendelete a kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott 4951/1918. M. E. számú rendeletnek a hatálya alá nem tartozó magántisztviselőkre való kiterjesztéséről	32—35 lap
3. A Magyar Népköztársaság kormányának 6352/1918. M. E. számú rendelete az ügyvédek és állami közjegyzők, ügyvédi és állami közjegyzői kamarák irodáiban alkalmazottak szolgálati viszonyáról	36—38 lap
4. A m. kir. miniszterium 1915. évi 3551. M. E. számú rendelete az iparos- és kereskedőtanoncok tanviszonyának a háború következtében szükségessé vált kivételes szabályozásáról	39—42 lap
5. A Magyar Népköztársaság kormányának 364/1919. M. E. számú rendelete a gazdatisztek és az erdőtisztek szolgálati viszonya tárgyában és az ebben hivatkozott, a hadbavonult gazdatisztekről szóló 2826/1915. M. E. számú rendelet	43—54 lap

A miniszterium 4951/1918. M. E. számú rendelete

a kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában.

A miniszterium a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről alkotott 1912: LXIII. törvénycikk 16. §-ában, valamint az 1914: L. törvénycikk 14. §-ában kapott felhatalmazás alapján a következőket rendeli :

1. §. Oly kereskedősegédeknek, továbbá ipari és kereskedelmi vállalatok oly tisztviselőinek szolgálati szerződése, akik 1914. évi július hó 25-ik napján akár végleges, akár ideiglenes szolgálatban állottak és a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesítettek, tényleges katonai szolgálatuknak végleges megszűnéséig szünetel. A tényleges katonai szolgálat végleges megszűnésével, amennyiben az ily alkalmazott a leszerelésétől számított 4 héten belül szolgálata megkezdése végett munkaadójánál jelentkezik, a szolgálati szerződés újból hatályba lép és a munkaadó azt csak ezen időpont után és csak a jelen rendeletben megállapított módon szüntetheti meg.

A szerződésnek újból hatályba lépését nem akadályozza az, hogy az alkalmazott a szerződésileg elvállalt munka teljesítésére időközben képtelenné

vált (1884: XVII. törvénycikk 94. §.) és a szerződés ez esetben is csak a jelen rendeletben megszabott felmondási idő megtartásával szüntethető meg.

Amennyiben az alkalmazott szolgálatát véletlen baleset vagy betegség miatt a jelen § első bekezdésében megállapított határidőn belül megkezdeni nem képes, a szolgálati szerződés ezen határidőn belül történő írásbeli jelentkezésével is hatályba lép, ha azzal kapcsolatban a szolgálat megkezdését akadályozó körülményt a munkaadónak hitelt érdemlő módon igazolja.

2. §. E rendelet értelmében a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel egy tekintet alá esnek a személyes hadiszolgáltatási kötelezettséget teljesítő személyek, a tábori csendőrök, továbbá azok a polgári személyek, akik a hadrakelt sereghez hivatalos minőségben szolgálattételre voltak beosztva vagy a hadrakelt sereg kíséretéhez tartoztak, végül a hadrakelt seregnél önkéntes egészségügyi szolgálatban résztvevő, továbbá az ellenség által elfogott, túsul letartóztatott vagy internált egyének.

Ezeknek a személyeknek szolgálati szerződése az esetben lép újból hatályba, ha az első bekezdésben említett szolgálatuknak végleges megszűnésétől, az elfogott, túsul letartóztatott vagy internált egyéneké pedig, ha személyes szabadságuknak visszaszerzésétől és amennyiben szolgálati helyüktől távol voltak, szolgálati helyükre való visszaérkezésüktől számított négy héten belül az 1. §-ban előírt módon és idő alatt a munkaadónál jelentkeznek.

3. §. Az alkalmazottal határozatlan időre kötött

szolgálati szerződést rendszerint csak írásban közölt előzetes felmondással lehet felbontani.

A felmondási idő 3 hónap; fontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottat illetőleg (pl. könyvelő, levelező, utazó, raktárnok, kirakatrendező stb.) 6 hónap; vezetőállásban levő alkalmazottat illetőleg (pl. igazgató, aligazgató, cégvezető, osztályfőnök, titkár, műhelyfőnök, irodafőnök, fiókfőnök, jogtanácsos, ügyész, orvos, főmérnök, nagyobb vállalatok főkönyvelője stb.) egy év. A felmondás csak a hó végére szólhat.

Ha az alkalmazott legalább 5 év óta teljesít már a munkaadónál tényleges szolgálatot, vagy a szolgálati időre való tekintet nélkül, ha a munkaadó a jelen rendelet életbelépésétől számított 3 hónapon belül mond fel: a munkaadó 6 hónapnál rövidebb felmondási idővel a szolgálati viszonyt az esetben sem szüntetheti meg, ha oly alkalmazottról van szó, akinek egyébként e szakasz második bekezdésének rendelkezése szerint 3 havi felmondási idő megtartásával is felmondhatna. A tényleges szolgálati időnek megállapításánál azt az időt, melyet az alkalmazott tanviszonyban töltött a munkaadónál, csak felében kell számításba venni. A felmondási idő szempontjából azt az időt, amely alatt a szolgálati szerződés az 1. § értelmében szünetel, tényleges szolgálati időnek kell tekinteni.

Az alkalmazott a szolgálati viszonyt a szolgálati szerződésben kikötött felmondási idővel, kikötés hiányában pedig a törvényi felmondási idővel bonthatja fel.

4. §. Ha a szolgálati viszony időtartamát oly bizonytalan kifejezéssel jelölték meg (pl. próbára.

kisegítésre, idényre stb.), melynek alapján azt az adott esetben szabatosan megállapítani nem lehet, a szolgálati szerződést határozatlan időre kötöttnek, ha pedig az alkalmazott a szolgálati viszonyt a munkaadó tudtával a szerződésben meghatározott időn túl folytatja, azt, hacsak a munkaadó azonnal ellen nem mond, határozatlan időre meghosszabbítotttnak kell tekinteni.

5. §. Ha a felek próbaidőt kötöttek ki, annak tartama alatt a szolgálati viszonyt mindkét fél rögtöni hatállyal bármikor felmondhatja. A próbaidő tartamát nem lehet a két félre nézve egyenlőtlenül vagy egy hónapnál hosszabb időben megállapítani.

Ha a felek egyenlőtlen próbaidőt kötöttek ki, mindkét félre nézve a rövidebb próbaidő irányadó.

Az előző két bekezdés rendelkezése áll azokra a jelen rendelet életbeléptetése előtt kötött szerződésekre is, amelyek a jelen rendelet életbelépéséig még meg nem szüntek. Ha a felek hosszabb próbaidőt kötöttek ki és e próbaidőből e rendelet életbelépésének napjáig 3 hónap még nem telt le, a munkaadó e rendelet életbelépésétől számított egy héten belül a szolgálati szerződést rögtöni hatállyal felmondhatja. Ezen egy heti határidő után azonban ily szerződéseket is csak az e rendelet 3. §-ában megjelölt felmondási időeknek megtartásával lehet megszüntetni.

6. §. Amennyiben a jelen rendelet 1. §-ának második bekezdése kivételt nem tesz, a 3. § rendelkezései nem érintik a munkaadónak, valamint az alkalmazottnak azt a jogát, hogy törvényi ok fenn-

forgása esetén a szolgálati viszonyt felmondási idő megtartása nélkül bármikor megszüntethesse.

7. §. A 3. § második és harmadik bekezdésének rendelkezései az oly alkalmazottra is kiterjednek, akinek szolgálati szerződését a munkaadó a jelen rendelet életbelépését megelőző két hónapon belül mondotta fel, kivéve ha a felmondás az alkalmazottnak tevékenységében rejlő súlyos hibájából következett be. Az alkalmazott ez esetben követelheti, hogy a felmondási idő a 3. § értelmében meghosszabbíttassék, ha pedig a szolgálati viszony már tényleg megszűnt, hogy a munkaadó a jelen rendeletben megállapított felmondási időre a jelen rendelet szerint járó munkabért (fizetés, lakbér, bármi néven nevezett és rendszeresen fizetett pótlék vagy segély, napidíj, jutalék, jutalom, természetbeni javadalmazás stb.) annak betudásával, amit a felmondási időre járó munkabér fejében már kapott, neki megfizesse.

8. §. Ha az olyan alkalmazottal kötött szolgálati szerződést, aki legalább két év óta áll már a munkaadó szolgálatában, a munkaadó nem az alkalmazott hibája vagy az alkalmazott a munkaadó hibája miatt szünteti meg, a munkaadó végkielégítést köteles fizetni. A végkielégítés összege ebben az esetben az első két évi szolgálat után az utolsó évi munkabérnek (7. §) egy hónapra eső része, minden további két évi szolgálat után egy-egy havi munkabér. Két évnél nem rövidebb szolgálat után a végkielégítés összegének megállapításánál a már megkezdett két évi időszaknak szolgálatban töltött töredékét is számításba kell venni.

Az előző bekezdés rendelkezései alkalmazást nyernek az esetben is, ha a szolgálati szerződést a jelen rendelet életbelépését megelőző két hónapon belül mondták fel vagy szüntették meg.

Végkielégítést köteles fizetni a munkaadó az oly alkalmazottnak is, akinek szolgálati szerződése 1914. évi július hó 25-ike óta katonai szolgálatra történt besorozása, behívása vagy bevonulása után, tényleges katonai szolgálatának megkezdése előtt, megkezdésekor vagy annak tartama alatt megszűnt. A végkielégítés összege ebben az esetben a szolgálat minden egyes betöltött éve után az évi munkabérnek (7. §.) egytizede. Egy évnél nem rövidebb szolgálat után a végkielégítés összegének megállapításánál a már megkezdett egy évi időszaknak szolgálatban töltött töredékét is számításba kell venni.

Végkielégítésül azonban az alkalmazott 20 évnél rövidebb szolgálat esetében az évi munkabér felénél, 20 évi vagy ennél hosszabb, de 30 évnél rövidebb szolgálat esetén az évi munkabér háromnegyed részénél, 30 évi vagy ennél hosszabb tartamú szolgálat esetén egyévi munkabérnél nagyobb összeget sem a jelen szakasz első, sem harmadik bekezdésének esetében nem követelhet.

A végkielégítés szempontjából azt az időt, mely alatt a szolgálati szerződés szünetel, tényleges szolgálati időnek kell tekinteni.

Ha a szolgálati viszonyban egy évnél nem hosszabb megszakítás állott be, a szolgálati időt a végkielégítés szempontjából folytatólagosan kell számítani, a megszakítás tartamát azonban a végkielégítés összegére mérvadó szolgálati időbe nem kell beszámítani.

9. §. A munkaadó a végkielégítés követelésére jogosult olyan alkalmazottnak, akinek a szolgálati viszony alapján nyugdíjigénye is van, a végkielégítést csak az esetben köteles kifizetni, ha az alkalmazott erre irányuló kívánságát a munkaadónak a felmondási idő lejártáig bejelenti. A munkaadó ily esetben a kifizetett végkielégítést az alkalmazott nyugdíj-követeléséből levonhatja, illetőleg a nyugdíj fizetésére kötelezettől követelheti, hogy az alkalmazott részére kijáró nyugdíjat a végkielégítési összeg teljes törlesztéséig az ő kezéhez fizesse ki.

10. §. A szolgálati szerződésnek vagy a szolgálati szabályzatnak oly rendelkezése szempontjából, mely szerint a munkabérnek bizonyos idő eltelte után emelkedni kell, azt az időtartamot, mely alatt a szolgálati szerződés az 1. §. alapján szünetel, a szolgálati időbe be kell számítani.

Az 1. §. alapján szünetelő szolgálati szerződésnek újból hatályba lépésével az alkalmazott a szerződés szerint őt megillető munkabérnek az illető vállalatnál hasonló munkakört ellátó alkalmazottnak munkabéréhez mért felemelését igényelheti. Ugyanezt igényelheti a végkielégítési összeg megállapítása szempontjából az ennek követelésére jogosult alkalmazott is.

11. §. Ha az alkalmazott a szolgálati szerződésnek tartama alatt vagy az alatt az idő alatt, míg a szerződés az 1. §. értelmében szünetel, meghal: a végkielégítés az alkalmazottnak eltartásra jogosult és arra reászoruló házastársát vagy kiskorú gyermekeit, ilyenek nem léteben eltartásra jogosult és arra reászoruló szülőit vagy nagyszülőit, ha pedig igényjogo-

sult házastárs és igényjogosult gyermek is van, felében a házastársat és felében a gyermeket vagy gyermekeket illeti meg.

Amennyiben az alkalmazott megjelölt jogutódainak az alkalmazott után nyugdíjigényük van, a 9. §. rendelkezései rájuk is alkalmazást nyernek.

12. §. Az alkalmazottnak vagy özvegyének és gyermekeinek, szülőinek és nagyszülőinek azok a követelései, melyeket a rendelet megállapít, csőd, csődönkívüli kényszeregyezség esetén sem enyésznek el.

Az e rendelet alapján támasztható követelések csőd esetén a tömeg tartozásaival, csődönkívüli kényszeregyezség esetén pedig a 4.070/1915. M. E. sz. rendelet 31. §-ának 1. pontjában megjelölt költségekkel egy tekintet alá esnek.

Az üzlet átruházása vagy más üzletbe való beolvadása esetében a jelzett követelések erejéig az új és a régi üzlettulajdonos egyetemlegesen felelős.

13. §. A munkaadó és az alkalmazott között létrejött oly megállapodás, mely szerint az alkalmazott a szolgálati viszony megszűnése után ipart akár egyedül, akár mással társaságban önállóan nem űzhet, vagy más munkaadóval szolgálati szerződést nem köthet, csak akkor kötelezi az alkalmazottat, ha a munkaadó az ily kikötés által nem korlátozott hasonló állású alkalmazott által elért munkabért neki is megadja, illetőleg e rendelet életbeléptétől számított 15 nap alatt ezt a munkabért neki felajánlja.

Ha a korlátozás biztosítására szerződési bírság (kötbér) köttetett ki, a munkaadó a szerződési bírságon felül kártérítést nem követelhet.

A túlmagas szerződési bírság a szenvedett kárhoz és az alkalmazott viszonyaihoz képest ítéletileg leszállítható.

14. §. A hadbavonult alkalmazott vagy családja részére a munkaadó által önként teljesített szolgáltatások azokba a szolgáltatásokba, amelyek a munkaadót ezen rendelet alapján terhelik, nem tudhatók be.

15. §. Semmis minden olyan kikötés és megállapodás, mely a jelen rendelet határmányaitól az alkalmazott hátrányára eltér.

16. §. Oly munkaadóval szemben, aki üzletét vagy vállalatát a háborús események következtében beállott vagyoni romlása miatt megszüntette, a jelen rendeletben megállapított követelések a csődeljáráson és a kényszerezegyezségi eljáráson kívül nem érvényesíthetők. Az üzletnek vagy vállalatnak más okból történt megszüntetése önmagában a jelzett követelések érvényesíthetőségét nem szünteti meg, azonban oly hadbavonult munkaadóval szemben, akinek üzemét a háború alatt nem folytatták, az alkalmazottat ezen rendelet szerint megillető igények csak annyiban érvényesíthetők, amennyiben ezt a fennforgó körülményekre és az érdekelt felek vagyoni viszonyaira való tekintettel a méltányosság megkívánja.

17. §. A jelen rendelet szerint az alkalmazottat megillető követelések csak e rendelet életbelépésétől számított két éven belül érvényesíthetők.

18. §. A jelen rendelet alapján a munkaadó és az alkalmazott között felmerülő jogviták a külön rendelettel felállítandó iparbíróságoknak hatáskörébe tartoznak.

Ugyancsak külön rendeletek intézkednek a jelen rendelet hatálya alá nem tartozó magánalkalmazottnak szolgálati viszonyát illetőleg.

19. §. A jelen rendelet életbelépésével a 4.118/1915. M. E. számú rendelet hatálya megszűnik.

20. §. Ez a rendelet kihirdetése napján lép életbe.
Budapest, 1918. évi november hó 24-én.

A rendelet magyarázata.

I.

Az 1914. július 25-én vagy ezt megelőzőleg már magánjogi szerződés alapján alkalmazásban állott munkavállalók jogviszonyai.

A hadbavonult kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok hadbavonult tisztviselőinek szolgálati viszonyáról szóló 4118/1915. M. E. számú miniszteriumi rendelet (hatályon kívül helyezve a 4951/1918. M. E. számú rendelet 19. §-ával, ezen rendelet életbelépésétől, vagyis az 1918. évi november hó 26. napjától kezdődőleg) 1. §-a azt a rendelkezést tartalmazza, hogy oly kereskedősegédeknek, továbbá ipari és kereskedelmi vállalatok oly tisztviselőinek szolgálati szerződése, akik 1914. évi július hó 25. napján már ez időpont előtt kötött szolgálati szerződésük alapján **végleges** szolgálati viszonyban állottak és a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesítenek, a háború befejezéséig, illetőleg katonai szolgálatuknak végleges megszűnéséig szünetel. A rendelet 2. §-a szerint ezek a szolgálati szerződések a katonai szolgálat végleges megszüntével újból hatályba lépnek és a munkaadó azt csak ez időpont után és csak a törvényben, illetőleg a szerződésben megállapított módon szüntetheti meg.

Ez a rendelet azt a célt, hogy a leszerelés időpontjában ne legyen ellátás nélkül való tömeges munkanélküliség, nem valósította meg teljes mértékben, amennyiben azokon az alkalmazotakon, akiknek olyan szerződésük volt, hogy felmondási idő nélkül azonnal el lehetett őket bocsátani, vagy akiknek ideiglenes szolgálatra irányuló szerződésük volt, nem segített, de nem segített azokon sem, akik itthon polgári szolgálatot teljesítettek.

Éppen ezért a 1951/1918. M. E. számú rendelet új alapon rendezte a kérdések egész komplexumát. Külön intézkedéseket tartalmaz azokra, akik már az 1914. július 25-én alkalmazva voltak, — továbbá azokra, akik csak később léptek szolgálatba, végül olyan intézkedéseket, melyek a hadbavonultakra s a hadba nem vonultakra — pro futuro is — vonatkoznak.

A jelen rendelet 1. §-ának 1. bekezdése kizárólag azokra a kereskedőségekre, továbbá ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőire vonatkozik, akik már az 1914. évi július hó 25. napján valamely munkaadónál akár végleges, akár ideiglenes szolgálatban állottak és ezen a napon vagy a háború folyamán később bevonultak.

Nyilvánvaló tehát, hogy ez a § azokra, akik a mozgósítás határnapját követőleg akár csak egy nappal később is kötötték szolgálati szerződést, nem vonatkozik.

Ezekre, a már az általános mozgósítás napján szolgálatban és pedig akár végleges, akár ideiglenes szolgálatban állott kereskedőségekre, ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőire azt a szabályt tartalmazza ez a bekezdés, hogy ezeknek szolgálati szerződése tényleges katonai szolgálatuknak végleges megszűnéséig szünetel, ha a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesítettek. Természetesen a szünetelés idejére az alkalmazottnak illetmény nem jár.

Az első kérdés ennél a rendelkezésnél mindjárt az, vajjon egy ilyen alkalmazott, aki tehát az 1914. évi július hó 25-én valamely munkaadónál szolgálatban állott, abban az esetben, ha a határnapot követőleg bevonult katonai szolgálatra és ebből az alkalmából szerződését felmondotta vagy a szerződést neki a munkaadója mondotta fel és a felmondás kölcsönösen elfogadtott, jogot tarthat-e arra a kedvezményre, hogy ez a felmondott szerződése tényleges katonai szolgálatának végleges megszűnéséig mégis szüneteljen.

Általánosságban az álláspont az lehetne, hogy a felek kölcsönös elhatározásán alapuló felmondás folytán ez a szerződés végleg megszűnt és így utólag szünetelővé nem válhat és nem éledhet fel. Ez látszik a § helyes értelmének és nem az, hogy még ha a felek ezt a szerződést a katonai szolgálatra való bevonulás alkalmával felmondás útján megszüntették is, ez a megszüntetés utólag érvénytelenné váljék. A jelen rendeletben foglalt jogszabály ugyan magánjogi visszaható erővel állapítja meg, hogy minden olyan szolgálati szerződés, amely a mozgósítás napján hatályában fennállott, ha az alkalmazott a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesített, nem szűnt meg, hanem

csak szünetelt és a jelen § további részeiben foglalt feltételek megtartása mellett újból hatályba léphet, ezt a jogszabályt azonban nem lehet alkalmazni arra az esetre, ha a felek előzőleg másképp állapodtak meg, mert a jelen rendelkezés célja ugyan az, hogy a mozgósítással váratlanul súlyos helyzetbe került alkalmazottat legalább utólag védje meg, azonban ha ellenkező megállapodás jött annak idején létre, a kedvezmény alkalmazásáról jogilag alig lehet szó. Ki kell azonban emelnünk, hogy **ez ellen a felfogás ellen nyomatékos érvek szólnak** és a munkaügyi bíróság feladata lesz a kérdésben megnyugtató álláspontot elfoglalni. Ugyanis, bár a most kifejtett álláspont mellett szól maga a 4118/1915. M. E. számú rendelet 6. §-a is, amely azt mondja ki, hogy nem szünetel olyan szolgálati szerződés, amely a felek megállapodása folytán az alkalmazott katonai szolgálatának végleges megszűnése előtt már tényleg megszűnt, azonban ezt a rendelkezést a jelen rendelet nem vette át és a jelen rendelet életbelépésétől kezdődőleg a 4118/1915. M. E. számú rendeletet hatályon kívül helyezte, ellene szól továbbá az is, hogy a gazdatisztek és az erdőtisztek szolgálati viszonya tárgyában 364/1919. M. E. szám alatt kibocsátott kormányrendelet 1. §-a átveszi ugyan a 4951/1918. M. E. számú rendelet 1. §-át és azoknak a gazdatiszteknek és erdőtiszteknek szolgálati szerződését, akik az 1914. évi július hó 25-én akár végleges, akár ideiglenes szolgálatban állottak és a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesítettek, tényleges katonai szolgálatuk végleges megszűnéséig szünetelőnek mondja ki, ehhez azonban a 4951/1918. M. E. számú rendelet 1. §-ától eltérőleg hozzáfűzi azt is, hogy az ilyen szerződést szünetelőnek kell tekinteni akkor is, ha az a katonai szolgálatra bevonult alkalmazottal szemben a **munkaadó részéről** történt felmondás következtében időközben már megszűnt volna, ebből tehát az világlik ki, hogy a miniszterium ezeknek a jogviszonyoknak a rendezésénél általában abból a felfogásból indul ki, hogy ha a **munkaadó** előzőleg felmondotta a szerződést és ennek folytán a szerződés megszűnt, ez a megszűnt szerződés is később mégis szünetelővé váljék.

Ha a munkaügyi bíróságok a gazdatisztek és az erdőtisztek szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott rendelet 1. §-ában foglalt szabályt a joghasonlatosság elve alapján alkalmazni fogják a kereskedősegédek, az ipari és kereskedelmi vállalatokban alkalmazott tisztviselők és az utólagos kiterjesztésekre tekintettel egyéb magánalkalmazottak jogviszonyaira is, akkor abban az esetben, ha az olyan alkalmazottnak szolgálati szerződése, aki az 1914 július hó 25-én valamely munkaadónál már

szolgálatban állott, ezt az időpontot követőleg a munkaadó felmondása folytán megszűnt, ezt a megszüntetést is figyelmen kívül fogja hagyni és az előbbi szabálynak per analogiam való alkalmazásával az ilyen szerződést is szünetelőnek fogja tekinteni. A bíróság azonban azt is mondhatja, hogy ez a rendelkezés csak a gazdatisztekre és erdőtisztekre vonatkozó kivételes intézkedés, mely kiterjesztőleg nem magyarázható.

A kérdés mindenestre kontroverz.

Érdekesen alakul a helyzet, ha az ilyen alkalmazott, aki az általános mozgósítás napján szolgálati szerződésben állott, — kilépett és a háború tartama alatt más munkaadóval kötött szolgálati szerződést és így más munkaadóhoz lépett be szolgálatra. Ebben az esetben, nézetünk szerint, az alkalmazott szemben azzal a ténnyel, hogy később más munkaadóval kötött szolgálati szerződést, a mozgósításkor érvényben volt, vagyis az első szerződése alapján a jelen rendeletről kifolyólag az első munkaadóval szemben jogokat nem támaszthat, hanem csupán a másik munkaadóval szemben, mint akihez a háború folyamán lépett már be csak szolgálatra, léphet fel követeléssel, ez a követelése azonban nem terjedhet ki egyébre ezzel a második munkaadó gazdájával szemben, mint a jelen rendelet 8. §-a értelmében végkielégítés kérésére, mert ezt a második szerződését az azt követő hadbavonulása megszüntette. Van azonban felfogás, mely szerint ezeket a munkaadókat egyetemlegesen vagy aránylagosan kell marasztalni.

A gyakorlatban felmerülhet az a kérdés is, vajjon mi történik azoknak a szolgálati szerződésével, akik a mozgósítást megelőzőleg, pl. az előző évben, már tényleges katonai szolgálatban állottak és akiket tehát a hadüzenet már régebbtől fogva katonai szolgálatban talált.

A rendelet ezekre nézve különleges intézkedést nem tartalmaz. Az a kezdő időpont, amelyet a rendelet szociális megfontolásból kedvezményes elbánásban részesít, az 1914. év július hó 25. napja, akik tehát előbb vonultak be ennél az időpontnál és akiknek így a szolgálati szerződésük bevonulásuk folytán már a mozgósítás napját megelőzőleg megszűnt, azokra a rendelet nem vonatkozik, ezeknek szolgálati szerződése tehát még akkor, vagyis bevonulásukkor az ipartörvény 96. §-a értelmében megszűnt és mit sem követelhetnek. Súlyos sérelem ugyan ez azokra az alkalmazottakra, akik a háború terheiben bárkinél nagyobb mértékben részesedtek, amennyiben katonai szolgálatuk esetleg bárki másénál több volt, de ezen a rendelet nem segített és legfeljebb a munkanélküli segély alakjában vár rájuk kárpótlás.

A jelen §. a szolgálati szerződés újból való hatályba lépését a mozgósítás napján alkalmazotti jogviszonyban volt és a háború ideje alatt bevonult alkalmazottakra nézve ahhoz a feltételhez fűzi, ha az alkalmazott a leszerelésétől számított négy héten belül szolgálata megkezdése végett jelentkezik a munkaadójánál. Csak ebben az esetben lép az addig szünetelőnek tekintett szolgálati szerződése újból hatályba és a munkaadó azután azt csak a jelen rendeletben megállapított módon szüntetheti meg.

Már itt reá kell térnünk arra a kérdésre, hogy az olyan alkalmazott, aki az 1914. évi július hó 25-én szolgálati szerződésben állott, a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesített, leszerelésétől számított négy héten belül szolgálata megkezdése végett munkaadójánál jelentkezett, milyen jogokat érvényesíthet.

1. Ha jelentkezési kötelességének kellő módon eleget tett, szolgálati szerződése újból hatályba lép és ha munkaadója reflektál a szolgálataira és a szolgálati szerződést nem mondja fel neki, abban az esetben a jelen rendelet 10. §-ában foglalt jogokat érvényesítheti az alkalmazott. Nevezetesen, ha szolgálati szerződésében oly rendelkezés foglaltatott, mely szerint fizetése (munkabére) bizonyos idő eltelté után emelkedik, a katonai szolgálat ideje, minthogy az alatt szerződése szünetelt, akként számítandó, mintha azt a munkaadójánál töltötte volna és így az emelkedés skálájánál ez az idő is tényleges szolgálatnak számít. De kiterjed az ilyen alkalmazottnak igénye még arra is, hogy amennyiben a szerződésében kikötött munkabér (fizetés, lakbér stb.) kevesebb, mint az illető munkaadónál hasonló munkakört ellátó más alkalmazotté, oly járandóságemelését kérhessen, amelynek révén ennek a más alkalmazottnak járandóságával való egyenlőség helyreáll.

2. Vajjon mi történik azzal az alkalmazottal, aki a mozgósítás napján szolgálati szerződésben állott, a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesített, majd a leszerelésétől számított négy héten belül munkaadójánál jelentkezett és ezzel a szolgálati szerződése újból hatályba lépett, ha a munkaadó jelentkezése után a szolgálati szerződésben továbbra nem akarja megtartani.

3. Foglalkoznunk kell továbbá azzal az esettel, ha az ilyen alkalmazott a munkaadónál való jelentkezés és így a szolgálati szerződés újból való hatályba lépése után a szolgálatból a munkaadó hibájából ki akar lépni.

A 2. alatti esetben, vagyis ha a jelentkezett ilyen alkalmazottat a munkaadó nem akarja a szolgálatban megtartani, felmondhat neki. A felmondásra nézve a rendelet 3. §-ában foglalt szabályok az irányadók, amelyekről eltérni az alkalmazott

hátrányára a rendelet 15. §-a szerint nem lehet. A szerződést a munkaadó főnök, ha a szerződés határozatlan időre volt kötve, rendszerint csak írásban közölt előzetes felmondással bonthatja fel; a felmondás mindig csak a hó végére szólhat; amennyiben a szerződésben hosszabb felmondási idő nincs kikötve, a felmondás ideje általában három hónap, fontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottal szemben (pl. könyvelő, levelező, utazó, raktárnok, kirakatrendező) hat hónap, vezetőállásban levő alkalmazottal szemben (pl. igazgató, aligazgató, cégvezető, osztályfőnök, titkár, műhelyfőnök, irodafőnök, intézeti fiók főnöke, jogtanácsos, ügyész, orvos, főmérnök, nagyobb vállalatnál főkönyvelője stb.) egy év. Ha azonban olyan alkalmazottról van szó, akire nézve a felmondási idő állásánál fogva három hónap volna, de az ilyen alkalmazott legalább öt év óta (katonai szolgálatát is beleértve) teljesít már a munkaadónál tényleges szolgálatot, az esetben a munkaadó részéről a felmondás hat hónapnál rövidebb időre nem történhetik. Továbbá, ha olyan alkalmazottról van szó, akivel szemben a felmondási idő három hónap volna, de a munkaadó neki a jelen rendelet életbelépésétől, vagyis az 1918 november hó 26. napjától számítva három hónapon belül mond fel, a munkaadó részéről hat hónapnál rövidebb felmondási idővel nem lehet a szerződést megszüntetni. A tényleges szolgálati időnek a megállapításánál a munkaadónál tanviszonyban töltött időt azonban csak felében kell számításba venni.

A felmondási időre járó járandóságon kívül az ilyen alkalmazottnak bizonyos esetben még végkielégítésre is igénye van. Nevezetesen a rendelet 8. §-a értelmében abban az esetben, ha a szerződést a munkaadó mondja fel, de nem az alkalmazott hibájából, vagy az alkalmazott mondja fel, de a munkaadó hibájából, ha az alkalmazott legalább két év óta áll már a munkaadó szolgálatában, a munkaadó végkielégítést is köteles fizetni. A végkielégítés összege az első két évi szolgálat után az utolsó évi munkabérnek egy hónapra eső része, minden további két évi szolgálat után egy-egy havi munkabér; két évnél nem rövidebb szolgálat után a végkielégítés összegének megállapításánál számításba kell venni a már megkezdett két évi időszaknak szolgálatban töltött töredékét is. Végkielégítést kell fizetni akkor is, ha a szolgálati szerződést az 1918. november 26-át megelőző két hónapon belül mondták fel vagy szüntették meg. A végkielégítés összegét a rendelet negyedik bekezdése maximalja; nevezetesen a végkielégítés nem lehet nagyobb húsz évnél rövidebb szolgálat esetében az évi munkabér felénél, húsz

évi, de legfeljebb harminc évi szolgálat esetén az évi munkabér háromnegyed részénél, harminc évi vagy ennél hosszabb tartamú szolgálat esetén az egy évi munkabérnél jogosított. A végkielégítés szempontjából a szolgálati szerződésnek a bevonulás folytán való szünetelését olybá kell venni, mintha ezt az időt az alkalmazott a munkaadónál tényleges szolgálatban töltötte volna; ha a szolgálati viszonyban egy évnél nem hosszabb megszakítás állott be, a szolgálati időt a végkielégítés szempontjából folytatlagosan kell ugyan számítani, azonban abba a szolgálati időbe, amely a végkielégítés összegének meghatározásánál irányadó, az egy évnél nem hosszabb megszakítás időtartamát a szolgálati időbe nem kell beszámítani. Ha az alkalmazottnak nyugdíjigénye is van, a munkaadó csak abban az esetben köteles kifizetni a végkielégítést, ha erre irányuló óhaját az alkalmazott a munkaadónak a felmondási idő lejártáig bejelenti, ebben az esetben azonban a munkaadó a végkielégítés kifizetett összegét az alkalmazott nyugdíjköveteléséből levonhatja, illetőleg ha a nyugdíjat más fizeti (pl. valamely nyugdíj-egyesület), akkor a munkaadó ettől a harmadik személytől követelheti, hogy az alkalmazott részére kijáró nyugdíjat a végkielégítési összeg törlesztésére az ő kezéhez fizesse ki.

Fontos kérdés az, hogy az utolsó évi munkabér, amely után igazodzik a végkielégítés összege, milyen kules szerint számítandó. Ebben a tekintetben irányadó a rendelet 10. §-a, amely két határozmányt tartalmaz. Az egyik az, hogy ha a szolgálati szerződésben a fizetés, munkabér stb. akként volt megállapítva, hogy az bizonyos idő eltelte után emelkedik, a hadban töltött időt tényleges szolgálati időnek kell tekinteni és így a végkielégítés számításánál alapul veendő utolsó évi munkabér is ennek figyelembe vétele mellett számítandó. A második, hogy az utolsó évi munkabér, vagyis a végkielégítés kiszámításának alapjául szolgáló összeg a 10. §. második bekezdése értelmében nem lehet kisebb, mint az illető vállalatnál hasonló munkakört ellátó alkalmazottnak munkabére (fizetése stb.)

Az ilyen hadbavonultak követeléseiből a jelen rendelet 14. §-a szerint nem vonhatja le a munkaadó azokat a szolgáltatásokat, amelyeket a hadbavonult alkalmazott vagy ennek családja részére önként teljesített.

A már az 1914. július 25-én szolgálati szerződésben állott s az 1. bekezdés szabályai szerint a szolgálatba visszatérni kívánó alkalmazottak szerződésének újból való hatályba lépését nem akadályozza meg az, ha a munka teljesítésére az alkalmazott időközben képtelenné vált (1884: XVII. t.-c. 94. §-a),

vagyis a munkaadó ebben az esetben is köteles a szolgálatba visszafogadni, legfeljebb felmondhat neki, amely esetben a kifejtettek szerint köteles neki a munkaadó a felmondási időre (3. §.) szóló járandóságot, esetleg a végkielégítést is (8. §.) kifizetni.

Előfordulhat az az eset is, hogy a leszereléستől számított négy héten belül véletlen baleset vagy betegség folytán nem képes az alkalmazott a szolgálatot megkezdeni; ez esetben a jelen szakasz 3. bekezdése szerint írásban is jelentkezhetik ezen a határidőn belül.

II.

Azoknak az alkalmazottaknak szolgálati viszonyai, akik az 1914. július 25-én még nem voltak valamely munkaadónál szolgálatban, csak ez időpont után kötöttek szolgálati szerződést és ennek utána vonultak be katonai szolgálatra.

Az ilyen alkalmazottak szolgálati szerződése nem részesülnek abban a sok kedvezményben, amelyben azokéi részesülnek, akik már az általános mozgósítás napján szolgálati szerződésben állottak. Hogy nem volt-e ezekkel szemben szűkkeblű a rendelet, annak fejtegetése nem tartozik ide. Feladatunk csak az, hogy a fennálló szabályok alapján ezek jogi helyzetét világítsuk meg.

Az ilyen alkalmazottak szolgálati szerződését hadbavonulásuk, hacsak munkaadójukkal ellenkező megállapodást nem létesítettek, megszüntette, nem követelhetik a szolgálatba való visszavételt, nem jelentkeznek tehát a szolgálat megkezdése végett sem és igényük egyedül és kizárólag arra terjed ki, hogy a jelen rendelet 8. §-ának 3. bekezdése értelmében abban az esetben, ha egy évi betöltött szolgálatuk van, végkielégítést kérhessenek.

A végkielégítés összege ebben az esetben a szolgálat minden egyes betöltött éve után az évi munkabérnek egytizede; egy évnél nem rövidebb szolgálat után a végkielégítés összegének megállapításánál a már megkezdett egy évi időszaknak szolgálatban töltött töredékét is számításba kell venni. Egy évnél rövidebb alkalmazotti szolgálat esetén végkielégítés nem jár.

Az ilyen alkalmazott végkielégítési követeléséből sem lehet levonni a jelen rendelet 14. §-a értelmében azokat a szolgáltatásokat, amelyeket a munkaadó a hadbavonult alkalmazott vagy ennek családja részére önként teljesített.

III.

A rendeletnek azok a rendelkezései, melyek minden, a rendelet hatálya alá tartozó munkavállalóra kiterjednek, tekintet nélkül arra, hogy hadba voltak-e vonulva vagy nem.

Felmondás.

A rendelet 3. §-a a különféle törvényekben különféleképpen szabályozott vagy a bírói gyakorlat által megállapított felmondási időket egységesen szabályozza.

A szabályozásnál a rendelet más szabályokat állapított meg a főnök részéről történt felmondásra és másokat az alkalmazott részéről történő felmondásra nézve.

A felmondás rendszerint csak írásbeli közlés esetén érvényes, szóbeli úton tehát nem lehet joghatályosan felmondani.

A felmondási idő általában három hónap, fontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottat illetőleg (pl. könyvelő, levelező, utazó, raktárnok, kirakatrendező stb.) 6 hónap, vezetőállásban levő alkalmazottat illetőleg (pl. igazgató, aligazgató, cégvezető, osztályfőnök, titkár, műhelyfőnök, irodafőnök, fiókfőnök, jogtanácsos, ügyész, orvos, főmérnök, nagyobb vállalatnak főkönyvelője stb.) egy év.

A felmondás csak a hó végére szólhat.

Hat hónapnál nem lehet rövidebb a felmondási idő a munkaadó részéről, ha az alkalmazott legalább öt év óta teljesít már a munkaadónál tényleges szolgálatot, vagy a szolgálati idő nagyságára való tekintet nélkül abban az esetben, ha a felmondás az 1919 február 26-ig történik és nem lehet kisebb a felmondási idő hat hónapnál ebben a két esetben még akkor sem, ha az alkalmazottnak három havi felmondási idő járna. A felmondási idő szempontjából azt az időt, amelyet olyan alkalmazott, aki már az 1914. július 25-én alkalmazásban állott, hadban töltött, tényleges szolgálati időnek kell tekinteni. A tanviszonyban töltött tényleges szolgálati idő csak felében vehető számításba.

Az ekként megállapított, de egyedül határozatlan időre kötött szolgálati szerződésekre irányadó felmondási idő az alkalmazott hátrányára a jelen rendelet 15. §-a értelmében meg nem változtatható, az erre irányuló kikötés vagy megállapodás semmis.

Az alkalmazott a szolgálati viszonyt a szolgálati szerződésben

kikötött felmondási idővel mondhatja fel, ha tehát az alkalmazott pl. azt kötötte ki, hogy a szolgálati szerződést egy heti felmondási idővel is felmondhatja a munkaadónak, ez érvényes. Amennyiben a szolgálati szerződésben felmondási idő nem volt kikötve, az esetben a főnök három hónapra, hat hónapra, illetőleg egy évre mondhatja fel a szerződést, míg az alkalmazott ebben az esetben a törvényi felmondási időt veheti igénybe, vagyis az ipartörvényben vagy egyéb törvényekben megállapított felmondási időt.

A rendelet 4. §-a azokról a szerződésekről tartalmaz rendelkezéseket, amelyeket olyan bizonytalan kifejezésekkel jelöltek meg, mint pl. próbára, kisegítésre, idényre stb., amelyek alapján nem lehet megnyugtató határozottsággal eldönteni, hogy a szolgálati viszony időtartama mennyi; ilyen esetre a rendelet azt a szabályt állítja fel, hogy ilyenkor a szolgálati szerződést határozatlan időre kötöttnek kell tekinteni, ami természetesen maga után vonja a 3. §-ban foglalt felmondási szabályok alkalmazását is. Ugyancsak határozatlan időre meghosszabbítottnak kell tekinteni azt a szerződést is, amelyben a szolgálati viszony ugyan meghatározott időre volt kötve, azonban az alkalmazott a munkaadó tudtával tovább szolgál, ha csak ennek a munkaadó ellent nem mondott.

A határozott időtartamra kötött szolgálati szerződések felmondásra nem szorulnak, mert ezek a kikötött idő lejártával maguktól megszűnnek, ha csak, mint mondtuk, a munkavállaló azt a munkaadó tudtával nem folytatja a meghatározott időn túl is.

Külön szabályozza a rendelet 5. §-a a próbaidőre kötött szerződések időtartamát és az ilyen szerződések felmondási módját és azt a szabályt állítja fel, hogy a próbaidő tartama alatt a szolgálati viszonyt mindkét fél rögtöni hatállyal bármikor felmondhatja.

A próbaidő tartamának mindkét félre nézve egyformának kell lennie, de tartama egy hónapnál hosszabb nem lehet.

Abban az esetben, ha a felek a próbaidőt úgy kötötték ki, hogy az egyik pl. két hétre, a másik ellenben három hétre mondhat fel, mindkét félre nézve a rövidebb próbaidő lesz érvényes.

A próbaidőre vonatkozó ezek a rendelkezések irányadók azokra a szerződésekre is, amelyeket az 1918. november hó 26-ika előtt kötöttek és amelyek ezen a napon még meg nem szüntek. Ha a felek ilyen esetben hosszabb próbaidőt kötöttek ki és ebből a próbaidőből 1918 november 26-ig három hónap még nem telt el, a munkaadó a szolgálati szerződést az 1918 november 26-tól

számított egy héten belül rögtön hatállyal felmondhatta, de ha nem mondotta fel egy héten belül, akkor az ilyen próbaszerződések is csak három hónapra, hat hónapra, illetőleg egy évre mondhatja fel a munkaadó.

A rendelet 6. §-a szerint a 3. §-nak a felmondási időre vonatkozó rendelkezései, kivéve azt az esetet, ha az alkalmazott a szerződésileg elvállalt munka teljesítésére időközben képtelenné vált, nem érintik a munkaadónak, valamint az alkalmazottnak azt a jogát, hogy törvényi ok fennforgása esetén a szolgálati viszonyt felmondási idő megtartása nélkül bármikor megszüntethesse.

A felmondás nélkül való elbocsátást, illetőleg a felmondás nélkül való kilépést az 1884 : XVII. t.-c., vagyis az ipartörvény 94. és 95. §-a szabályozza.

94. §. »A segéd felmondás nélkül azonnal elbocsátható :

- a) ha a nyeresémvágyból eredő bűncselekményt követ el ;
- b) ha az iparos, helyettese, vagy az iparos egyik családtagja ellen tetteleges bántalmazást vagy súlyos becsületsértést követ el ; kötelességei teljesítését makacsul megtagadja, vagy ha az iparos akarata ellenére egy egész munkanapon át igazolatlanul szünetel ;
- c) ha megintés dacára a ház- vagy az üzlet biztonságát vigyázatlansága által veszélyezteti ;
- d) ha 3 napnál tovább tartó szabadságvesztés-büntetés alá kerül ;
- e) ha a szerződésileg elvállalt munka teljesítésére képtelen ;
- f) ha valamely undorító vagy ragályos betegségben szenved ;
- g) ha az iparos bizalmával való visszaélés által az üzlet érdekeit veszélyezteti ;
- h) ha a kereskedősegéd főnöke beleegyezése nélkül akár saját, akár más részére kereskedelmi ügyletekkel foglalkozik.

Az e) és f) pontokban elősorolt esetek bekövetkezése miatt elbocsátott segéd netaláni kárpótlási igénye a szerződés és a fennálló törvények alapján ítélendő meg.

95. §. »A segéd felmondás nélkül azonnal kiléphet :

- a) ha az iparos, helyettese vagy az iparos hozzátartozói őt vagy családját tagjait tetteleg bántalmazzák, ellene vagy ellenük becsületsértést követnek el ;
- b) ha az iparos szerződési kötelezettségeit nem teljesíti ;
- c) ha darabszámba dolgozik és az iparos őt folytonosan munkával ellátni nem képes ;
- d) ha a munka folytatásánál egészsége vagy élete veszélyeztetve van ;

e) ha az iparos, helyettese vagy az iparos hozzátartozói őt vagy családjá tagjait erkölcstelenségre vagy törvényellenes tette csábítják.»

Az olyan alkalmazottakra nézve, akiknek munkaadójuk az 1918. szeptember 26-ától 1918. november 26-ig terjedő idő közben mondott fel, a rendelet 8. §-a értelmében a 3. §-ban megállapított felmondási idő irányadó, kivéve ha a felmondás az alkalmazottnak tevékenységében rejlő súlyos hibájából következett be. Az alkalmazott ebben az esetben — a 8. §-nál tárgyalandó végkielégítési igénytől eltekintve — követelheti a felmondási idő meghosszabbítását és pedig hat hónapra vagy egy évre, ha pedig szolgálati viszonya már tényleg megszűnt, utólagos elszámolásnak van helye, amennyiben ebben az esetben a munkaadó köteles pótlólag megfizetni neki a felmondási időre a szerződés alapján járt munkabére és a jelen rendelet szerint járó munkabér közötti különbözetet, vagyis a nagyobb felmondási időre járó munkabér és a kifizetett munkabér közötti különbözetet.

Munkabér alatt a rendelet nemcsak ebből a szempontból, hanem általánosságban nemcsak a fizetést érti, hanem a lakbért, bármely néven nevezett és rendszeresen fizetett pótlékot vagy segélyt, napidíjat, jutalékot, jutalmat, természetbeni javadalmazást stb.

Végkielégítés.

Az eddig fennállott jogszabályok szerint végkielégítés csak külön kikötés alapján volt igényelhető. A rendelet a szociális jogfejlődés szellemében intézményesíti a végkielégítést. Ennek részletes szabályai a következők:

A végkielégítés az alkalmazottnak a következő szabályok szerint jár (8—9. §): 1. Aki legalább két év óta áll már a munkaadó szolgálatában, végkielégítést követelhet abban az esetben, ha a munkaadó nem az alkalmazott hibája miatt, vagy az alkalmazott a munkaadó hibája miatt — akár rögtönös hatállyal is, — szünteti meg a szerződést; összege ebben az esetben az első két évi szolgálat ideje után az utolsó évi munkabérnek (fizetés, lakbér, rendszeresen fizetett pótlék, segély, napidíj, jutalék, jutalom, természetbeni javadalmazás stb.) egy hónapra eső része, minden további két évi szolgálat után ezenkívül még egy havi munkabér; két évnél nem rövidebb további szolgálat után ennek a két évnek szolgálatban töltött töredékét is számításba kell venni. Már itt ki kell emelnünk, hogy a 10. §. 2. bekezdésének utolsó mondata értelmében az olyan alkalmazott, aki már 1914. július 25-én alkalmazásban állott és később

hadba vonult, a végkielégítési összeg megállapítása szempontjából is igényelheti, hogy munkabére az illető vállalatnál (esetleg hasonló körű vállalatnál) hasonló munkakört ellátó alkalmazott munkabéréhez mérten felemeltessék.

2. Ugyanezek szerint a szabályok szerint és az itt felsorolt esetekben végkielégítést igényelhet az olyan alkalmazott is, akinek szerződését 1918. szeptember 26-ika és 1918. november 26-ika között mondták föl, vagy szüntették meg.

3. Már egy betöltött szolgálati év után is végkielégítést köteles fizetni a munkaadó az olyan alkalmazottnak, akinek szolgálati szerződése 1914. július 25-ike óta katonai szolgálatra történt besorozása, behívása vagy bevonulása után, tényleges katonai szolgálatának megkezdése előtt, megkezdésekor vagy annak tartama alatt megszűnt; ebben az esetben a végkielégítés minden egyes betöltött szolgálati év után az évi munkabérnek (l. előbb) egytizede, ha pedig egy évnél többet töltött alkalmazásban, a további megkezdett év töredékét is számításba kell venni.

A végkielégítés összegét a rendelet maximálja, amennyiben nem lehet nagyobb a végkielégítés 20 évnél rövidebb szolgálat esetében az évi munkabér felénél, husz évi vagy ennél hosszabb, de harminc évnél rövidebb szolgálat esetén az évi munkabér háromnegyed részénél, harminc évi vagy ennél hosszabb tartamu szolgálat esetén egy évi munkabérnél.

Tényleges szolgálati időnek kell azonban tekinteni azt az időt is, amely alatt a szolgálati szerződés szünetel.

Ha egy évnél hosszabb megszakítás állott be a szolgálati viszonyban, a megszakítás tartamát a végkielégítés alapjánál számítási alapul szolgáló szolgálati időbe nem kell ugyan beszámítani, azonban ilyen megszakítás esetében is a szolgálati időt a végkielégítés szempontjából meg nem szakítottoknak kell tekinteni.

Abban az esetben, ha az alkalmazottnak a szolgálati viszony alapján nyugdíjra is igénye van, a munkaadó csak abban az esetben köteles végkielégítést fizetni, ha ezt az alkalmazott a felmondási idő lejártáig kéri; ebben az esetben a munkaadó a kifizetett végkielégítést a nyugdíjkövetelésből levonhatja, illetőleg ha a nyugdíjat harmadik személy fizeti, ettől a harmadik személytől követelheti, hogy mindaddig, amíg a végkielégítési összeg ki nincs fizetve, a nyugdíjat az ő kezéhez fizesse ki. Természetesen abban az esetben, ha az olyan alkalmazott, akinek nyugdíj-igénye is van, a szolgálati szerződés alapján a kellő időben nem kér végkielégítést, végkielégítés nem jár neki, de nyugdíj-igényét nem veszti el.

A munkabér emelkedése.

Gyakori eset, hogy a magánjogi szolgálati szerződésekben vagy a szolgálati szabályzatban olyan megállapodás foglaltatik, hogy az alkalmazott munkabérének (fizetés, lakbér, rendszeresen fizetett pótlék, segély, napidíj, jutalék, jutalom, természetbeni javadalmazás stb.) bizonyos idő eltelte után emelkednie kell. Egyedül és kizárólag azokra az alkalmazottakra nézve, akik már az 1914. július 25-én alkalmazásban állottak és később hadbavonultak, azt a kedvezményt állapítja meg a rendelet 10. §-a, hogy azt az időtartamot, amely alatt a szerződésük a hadbavonulás folytán szünetel, be kell számítani a szolgálati időbe a munkabér emelkedése szempontjából, vagyis ha pl. valaki az 1914. május 1-én alkalmazásba lépett és augusztus 1-én bevonult, majd az 1918. augusztus 1-én szabadult a katonai kötelekből, abban az esetben, ha pl. olyan szerződése volt, hogy az alkalmazás első napjától számított 5 év elmúltával emelkedik a járandósága, ezt a négy évet számításba kell venni és a járandóságot már az 1919. évi május 1-én a megállapított mértékben emelni kell, sőt a szünetelő szerződés újból hatályba lépésekor az alapmunkabér fölemelését is kérheti olyan összegre, amely megfelel az illető vállalatnál vagy hasonló körű vállalatnál hasonló munkakört ellátó alkalmazott munkabérének. Ugyanezt kérheti, mint azt fentebb érintettük, az alkalmazott a végkielégítési összeg megállapítása szempontjából is.

A végkielégítés követelése az arra jogosult alkalmazottnak halála esetében.

Abban az esetben, ha az alkalmazott a szolgálati szerződés tartama alatt vagy az alatt az idő alatt, amíg a szerződés az 1. §. értelmében szünetel, meghalt, a végkielégítés az alkalmazottnak eltartásra jogosult és arra reá szoruló házastársát vagy kiskorú gyermekeit, ha pedig házastársa vagy gyermekei nincsenek, eltartásra jogosult és arra reá szoruló szüleit vagy nagyszüleit illeti meg. Ha igényjogosult házastárs és igényjogosult gyermek is van, a végkielégítési összeg fele a házastársat illeti meg, másik fele pedig a gyermeket, ha pedig több gyermek van, a gyermekeket egymásközi egyenlő arányban.

A döntő kritérium ezekben az esetekben az, hogy ezek az igénylők olyanok legyenek, akik nemcsak jogosultak törvény szerint az eltartásra az alkalmazott részéről, hanem arra tényleg reá is szorultak.

Amennyiben az alkalmazott jogutódainak, örököseinek az

alkalmazott után nyugdíj-igényük is van, a 9. §. rendelkezései az irányadók, vagyis a munkaadó a végkielégítés összegét a nyugdíjjogosult alkalmazott elhalálozása esetében, ha a jogutód erre irányuló kívánságát a munkaadónak bejelentette és a munkaadó a végkielégítést kifizette, a nyugdíjból levonhatja, illetőleg a nyugdíj fizetésére kötelezett harmadik személytől követelheti, hogy a nyugdíjat a végkielégítési összeg teljes törlesztéséig az ő kezéhez fizesse ki.

Csőd, csődön kívüli kényszeregyezség, üzletátruházás befolyása a jelen rendeleten alapuló követelésekre.

Nem enyésznek el az alkalmazottnak vagy özvegyének, gyermekének, szüleinek, nagyszüleinek a jelen rendeleten alapuló követelései csőd vagy csődön kívüli kényszeregyezség esetében sem; ezek a követelések csőd esetében a csődhitelezők előtt nyerne kielégítést, a tömeg tartozásaival esnek egy tekintet alá, kényszeregyezség esetén pedig az első sorban fizetendő költségek között kell ezeket kielégíteni.

Ezeket a követeléseket nem játszhatja ki a munkaadó abban az esetben sem, ha üzletét átruházta vagy üzlete más üzletbe olvadt bele, mert a rendelet az üzletátruházási törvényben is kimondott azt a szabályt állítja föl, hogy ebben az esetben az új és a régi üzlettulajdonos egyetemlegesen felelős, vagyis az alkalmazott akár az egyiket, akár a másikat perelheti vagy mindkettőt is.

Amennyiben mind a kettőt perelte és mind a kettő egyetemlegesen marasztaltatott, az új és a régi üzlettulajdonos egymás-közi jogviszonyában a magánjog általános szabályai irányadók.

A versenytilalom szabályozása.

A rendelet 13. §-a szerint a munkaadó és az alkalmazott között létrejött olyan megállapodás, mely szerint a szolgálati viszony megszűnése után az alkalmazott ipart akár egyedül, akár mással társaságban önállóan nem üzhet, vagy más munkaadóval szolgálati szerződést nem köthet, csak akkor kötelezi az alkalmazottat, ha a munkaadó megadja neki azt a munkabért, amely olyan hasonló állású alkalmazottnak jár, akivel szemben ilyen kikötés nem létesült, vagy ha ezt a munkabéremelést neki az 1918. november 26-tól számított 15 nap alatt följánlotta.

Hozzá kell azonban tenni, hogy a versenytilalom kikötése nem minden esetben érvényes és ennek a szakasznak alapján is csak akkor érvényesíthető a versenytilalom, ha az a jó erkölcsökhöz nem ütközik,

Gyakori eset, hogy a versenytillalom biztosítására a szerződő felek bírságot, kötbért kötöttek ki; erre az esetre a rendelet azt a szabályt állítja föl, hogy a munkaadó a bírságon felül kártérítést nem követelhet. Ha a bírság túl magas, azt a bíróság a szenvedett kárhoz és az alkalmazott viszonyaihoz képest leszállíthatja.

A munkaadó előző szolgáltatásainak sorsa.

Azokba a szolgáltatásokba, amelyek a munkaadót ezen rendelet alapján terhelik, nem számíthatja be a munkaadó azokat a szolgáltatásokat, amelyeket a hadbavonult alkalmazott részére vagy ennek családja részére önként teljesített; ha tehát a munkaadó előre kiadta a hadbavonulás tartama alatt is a hadbavonult fizetését, ez a munkavállaló részéről a jelen rendelet alapján igényelhető követelésekből le nem számítható.

Eltérő kikötések az alkalmazott hátrányára.

A rendelet 15. §-a szerint minden olyan kikötés és megállapodás, amely a rendelet határozmányaitól az alkalmazott hátrányára eltér, semmis. Az alkalmazott javára azonban el lehet térni a rendelet határozmányaitól, ugyancsak el lehet térni a főnök hátrányára is. Az alkalmazott tehát pl. kiköthet magának rövidebb felmondási időt, de a főnök nem köthet ki magának az alkalmazottal szemben a rendeletben megállapítottnál rövidebb felmondási időt. A semmisség természetesen azt is jelenti, hogy ha az alkalmazott a rendelet alapján érvényesíthető követeléséről lemondott is, még ebben az esetben is érvényesítheti.

Kedvezmények a tönkrement vagy hadbavonult munkaadó javára.

A rendelet akkor, amikor a hadbavonult alkalmazottak javára különleges védőintézkedéseket tett, annak a meggondolásából indult ki, hogy a hadba nem vonult munkaadók a háborús konjunktúrák révén kedvező anyagi helyzetbe jutottak és így nagyobb teherviselésre is képesek. Tönkrement munkaadókkal szemben azonban a helyzet másképp áll, éppen ezért a rendelet 16. §-a kimondja, hogy olyan munkaadóval szemben, aki üzletét vagy vállalatát a háborús események következtében beállott vagyoni romlása miatt megszüntette, a jelen rendeletben megállapított követelések a csődeljáráson és a kényszeregyezségi eljáráson kívül nem érvényesíthetők. A súly tehát azon van, a feltétel az, hogy a munkaadó megszüntette legyen az üzletét

és vállalatát és hogy a megszüntetés a háborús események következtében beállott vagyoni romlására legyen visszavezethető. (Egymagában az üzlet pangása tehát mentesítő okul vagy a felelősséget korlátozó okul nem szolgál.) Ilyen munkaadókkal szemben a követelés általában nem érvényesíthető, de ha a munkaadó csődbe ment vagy ellene kényszeregyezségi eljárás indult meg, ez eljárások keretében az alkalmazott mégis érvényesítheti a követelését. Ha a munkaadó más okból szüntette meg az üzletét vagy vállalatát, ez az alkalmazott követelésének érvényesíthetőségét nem szünteti meg.

A 16. §. szabálya alól azonban a rendelet ugyancsak méltányossági szempontból kivételt állít föl. Nevezetesen olyan munkaadóval szemben, aki hadbavonult maga is s e miatt üzletét vagy vállalatát a háború alatt akár személyesen, akár megbízott útján folytatni nem tudta, az alkalmazott a jelen rendelet szerint megillető igényeit csak annyiban érvényesítheti, amennyiben ezt a fennforgó körülményekre és az érdekelt felek vagyoni viszonyaira való tekintettel a méltányosság megkívánja. Nézetünk szerint azonban **abban az esetben, ha a hadbavonult munkaadó üzletét eladta**, a rendelet 12. §-ának 3. bekezdése értelmében is felelős marad, mert a 16. §. nem azt a hadbavonult munkaadót akarta kivételesen kedvező elbánásban részesíteni, aki üzletét értékesítette, hanem csupán azt, aki hadbavonulása folytán kénytelen volt az üzletét **abbanhagyni**.

A követelések érvényesítésének határideje.

A rendelet 17. §-a szerint az alkalmazott a jelen rendelet alapján támasztható követeléseit csak a rendelet életbelépésétől, vagyis az 1918. november 26. napjától számított 2 éven belül érvényesítheti.

A rendelet a kivételes hatalom alapján bocsátott ki; minthogy pedig a kivételes hatalom a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről alkotott 1912: LXIII. t.-c. 1. §-ának 2. bekezdése szerint a háború befejezésével megszűnik, ugyanakkor hatályon kívül kell helyezni, ha ennek a rendeletnek hatályát a minisztérium már előbb nem szünteti meg, ezt a rendeletet is. Ennek a rendeletnek hatálya is tehát e szerint igazodik. Mindazáltal ha a rendelet hatálya a háború befejezésével megszüntetnének is, újabb rendelkezéseket kell létrehozni abban a tekintetben, hogy a jelen rendeletnek azok a rendelkezései, amelyek nemcsak háborús intézkedések gyanánt jöttek létre, hanem amelyeknek célja a jövőre irányuló általános rendelkezéseknek **megteremtése** volt pl. a felmondás, végkielégítés stb.

a jövőben is akár a jelen rendelet rendelkezései szerint, akár módosítva fennmaradjanak.

Hatáskör.

A rendelet 18. §-a azt a rendelkezést tartalmazza, hogy a munkaadó és az alkalmazott között a jelen rendelet alapján fölmerülő jogviták a külön rendelettel fölállítandó iparbíróságok hatáskörébe tartoznak. Az iparbíróságok helyett azonban munkaügyi bíróságok állítottak föl és így a jelen rendelet alapján a munkaadó és az alkalmazott között fölmerült jogviták, valamint a jelen rendelet hatálya alá nem tartozó magánalkalmazottak és munkaadók között fölmerült jogviták a munkaügyi bíróságról szóló 1918. évi IX. néptörvény értelmében, amennyiben ez a törvény kivételt nem tesz, a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak; a munkaügyi bíróságok eljárási és ügyviteli szabályai, valamint az átmeneti intézkedések tárgyában 61770/1918. I. M. szám alatt kibocsátott rendelet 17. §-a ki is mondja, hogy a fentebb említett iparbíróságok alatt az 1918. évi IX. néptörvényben szabályozott munkaügyi bíróságokat kell érteni.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1918. évi november hó 26-án megjelent 271. számában hirdettetett ki.

Itt közöljük a 4951/1918. M. E. számú rendelet 19. §-ával hatályon kívül helyezett 4118/1915. M. E. számú rendeletet, melynek hatálya az 1918. évi november hó 26. napjával szűnt meg.

A m. kir. minisztérium 1915. évi 4118. M. E. számú

rendelete,

a hadbavonult kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok hadbavonult tisztviselőinek szolgálati viszonyáról.

A m. kir. minisztérium a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről alkotott 1912: LXIII. t.-c. 16. §-ában, valamint az ugyanezen törvényelkeket és az 1912: LXVIII. törvényelkeket kiegészítő 1914: L. t.-c. 14. §-ában kapott felhatalmazás alapján a következőket rendeli:

1. §. Oly kereskedősegédeknek, továbbá ipari és kereskedelmi vállalatok oly tisztviselőinek szolgálati szerződése, akik 1914. évi július hó 25. napján már ez időpont előtt kötött szolgálati szerződésük alapján végleges szolgálati viszonyban állottak, és a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesítenek, a háború befejezéséig, illetőleg katonai szolgálatuknak végleges megszűnéséig szünetel.

Tisztviselőnek e rendelet alkalmazásában a bármely elnevezéssel szerződ-
tetett oly alkalmazottat kell tekinteni, akinek szolgálati kötelezettsége az üzem-
nek vagy az üzem egy részének vezetésére, műszaki vagy más szakmunkának,
pénztári, vagy pedig akár fogalmazói, akár kezelői irodai munkának végzésére
irányul.

2. §. Az 1. §-ban megjelölt alkalmazottnak szolgálati szerződése katonai
szolgálatának végleges megszűntével újból hatályba lép, és a munkaadó azt
csak ez időpont után és csak a törvényben, illetőleg a szerződésben megállapított
módon szüntetheti meg. A szerződésnek újból hatályba lépését nem akadályozza
az, hogy az alkalmazott a szerződésileg elvált munkája teljesítésére időközben
képtelenné vált (1884: XVII. t.-c. 94. §-a), és a szerződés ez esetben is csak a
törvényben, illetőleg a szerződésben megszabott felmondási idő megtartásával
szüntethető meg.

Amennyiben azonban oly határozatlan időre szóló szolgálati szerződésről
van szó, amely szerződés szerint a felmondási idő bármelyik fél javára a tör-
vényes felmondási időnél hosszabb felmondási időhöz nincsen kötve, és amely
szerződés alapján az alkalmazott az első bekezdésben megjelölt időpont előtt
legalább négy hónapot nem töltött még tényleges szolgálatban, a munkaadó a
szerződés újból hatályba lépésének időpontjában, de a tényleges szolgálat újból
megkezdése előtt a szolgálati viszonyt a törvényben, illetőleg a szerződésben
megállapított felmondási idő felének megtartásával is megszüntetheti.

3. §. Ha a munkaadó és az alkalmazott közt a szolgálati szerződés időtar-
táma, a felmondási időre vagy a munkadíjra nézve az 1914. évi július hó 25.
napja után oly megállapodás jött létre, amely a szolgálati szerződésnek a jelzett
időpontban érvényben volt kikötéseinél az alkalmazottra nézve kedvezőtle-
nebb, az 1. és 2. §-ban foglalt rendelkezések alkalmazásában az 1914. évi július
hó 25. napján érvényben volt szerződési kikötések az irányadók.

A munkaadó és az alkalmazott között akár a jelen rendelet életbelépte
előtt, akár az után létrejött azokat a megállapodásokat, amelyek az alkalma-
zottra nézve a jelen rendelethez viszonyítva kedvezőbbek, ez a rendelet nem
érinti.

4. §. A hadbavonult alkalmazott vagy családja részére a munkaadó által
önként teljesített szolgáltatások azokba a szolgáltatásokba, amelyek a munka-
adót az 1—3. §-ok rendelkezései alapján terhelik, nem tudhatók be.

5. §. E rendelet értelmében a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel
egy tekintet alá esnek a személyes hadiszolgáltatási kötelezettséget teljesítő
személyek, a tábori csendőrök, továbbá azok a polgári személyek, akik a hadra-
kelt sereghöz hivatalos minőségben szolgáltatásra vannak beosztva, vagy a
hadrakelt sereg kíséretéhez tartoznak, végül a hadrakelt seregnél önkéntes
egészségügyi szolgálatban résztvevő, továbbá az ellenség által elfogott, tuszul
letartóztatott vagy internált egyének.

Ezeknek a személyeknek szolgálati szerződése az első bekezdésben említett
szolgáltatásoknak végleges megszűntével, az elfogott, tuszul letartóztatott vagy
internált egyéneknek szolgálati viszonya pedig — hacsak a szolgálati viszony
szűnetelése más okból tovább nem tart — személyes szabadságuknak vissza-
szerzésével lép újból hatályba.

6. §. Az 1—4. §-okban foglalt rendelkezések nem nyernek alkalmazást az
oly szolgálati szerződésre, amely a felek megállapodása folytán az alkalmazott

katonai szolgálatának végleges megszűnése előtt már tényleg megszűnt. Ha azonban a munkaadó az alkalmazottat a szerződésnek ilyen megszüntetésével kapcsolatban az 1—4. §-ok szerint őt terhelő szolgáltatásokkal, amennyiben pedig a szerződést a jelen rendelet életbelépése előtt szüntették meg, e szolgáltatásoknak legalább felével ki nem elégítette, az alkalmazott az ily mértékben megállapított kielégítést, illetve a kapott kielégítésnek ily mértékig való kiegészítését utólag is követelheti.

7. §. Az alkalmazott oly munkaadóval szemben, aki üzemét a háborús események következtében beállott vagyoni romlása miatt megszüntette, az 1—5. §-ok alapján követelést nem érvényesíthet.

8. §. E rendelet hatálya nem terjed ki a közönséges iparossegédekre, gyári-, bányá- és kohómunkásokra, főfőkre, kocsisokra, hajóslegényekre, valamint általában az oly alkalmazottakra, akik, bár ipari vagy kereskedelmi vállalatokban, szerződésük szerint mint cselédek, szolgák, kihordók, közönséges munkások, napszámosok stb. csak alárendelt munkára alkalmaztattak. Végül nem terjed ki e rendelet hatálya azokra az alkalmazottakra sem, akik 1914. évi július hó 25. napja után rendes tényleges szolgálati kötelezettségüknek teljesítésére hivatottak be.

9. §. Ez a rendelet 1915. évi november hó 18. napján lép életbe. Hatálya a magyar szent korona országainak egész területére kiterjed. Horvát-Szlavon-országok területén a rendeletet, amennyiben végrehajtása az ottani önkormányzat körébe tartozik, a bán hajtja végre.

Budapesten, 1915. évi november hó 17-én.

A miniszterium 6.488/1918. M. E. számú rendelete

a kereskedősegédeknek és az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya tárgyában kibocsátott 4.951/1918. M. E. számú rendeletnek a hatálya alá nem tartozó magántisztviselőkre való kiterjesztéséről.

A miniszterium a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről alkotott 1912:LXIII. törvénycikk 16. §-ában, valamint az 1914:L. törvénycikk 14. §-ában kapott felhatalmazás alapján a következőket rendeli :

1. §. A 4951/1918. M. E. számú rendelet határozmányai az alábbi eltérésekkel alkalmazást nyernek mindazon személyek szolgálati viszonyára, akik

- a) egyesületeknél, társulatoknál, testületeknél,
- b) mérnököknél, építészeknél, szabadalmi ügyvivőknél, vegyészeknél, orvosoknál, gyógyszerészeknél,
- c) baleset- és betegsegélyező-pénztáraknál,
- d) mező- és erdőgazdasági üzemekben és vállalatokban és az azokkal összefüggő mellékiparágak üzemeiben,

e) állami egyedárúságokkal összekötött vállalatoknál, mint tisztviselők, hivatalnokok, segédek, gyakornokok vagy ezekkel, habár más elnevezés alatt,

a munkaviszony szempontjából egy tekintet alá eső minőségben, továbbá akik

f) időszaki hírlapoknál és időszaki folyóiratoknál,

g) színházaknál, mozgófénykép-vállalatoknál, műtávirányosoknál,

h) magánvállalkozás által fenntartott művészeti, tudományos és egészségügyi intézeteknél és gyógyfürdőknél,

i) magánosok, uradalmak, vállalatok, társulatok által fenntartott oktató- és tápintézeteknél, írói, hírlapírói, tudományos, művészi, oktatási, nevelési, műszaki irodai vagy kezelési szolgálatok teljesítésére vannak alkalmazásban.

Hatóságoknál, továbbá állami, községi és közalapítványi üzemeknél szolgálatban álló személyekre a rendelet hatálya csak az esetben terjed ki, ha az alkalmazott szolgálati viszonya magánjogi szerződésen alapul.

Nem tartoznak e rendelet hatálya alá:

a) az ügyvédek és állami közjegyzők irodáiban, továbbá az ügyvédi és állami közjegyzői kamaráknál alkalmazott személyek,

b) gazdatisztek, erdőtisztek, akiknek szolgálati viszonyait külön rendeletek szabályozzák.

2. §. Az oktatási intézetekben határozatlan időre alkalmazott tan- és nevelőszemélyzet tekintetében a felmondás, a 4951/1918. M. E. számú rendeletben megállapított felmondási idők érintetlenül hagyásával, csak a tanév végére (augusztus 31.) szólhat.

3. §. Az 1. §-ban felsorolt alkalmazottakra nézve a 4951/1918. M. E. számú rendelet 1. §-ának első és

harmadik bekezdésében megállapított négy heti jelentkezési határidő, amennyiben ezek az alkalmazottak e rendelet életbelépéséig már leszereltek, továbbá az 5. §. harmadik bekezdésében és a 17. §-ban megállapított határidők a jelen rendelet életbelépésének napjától számítanak.

A 4951/1918. M. E. számú rendelet 7. §-ában és a 8. §. második bekezdésében a felmondási időre és a végkielégítési igényre nézve megállapított visszaható erő a jelen rendelet 1. §-ában felsorolt alkalmazottakra vonatkozólag 1918. szeptember hó 26-áig terjed.

4. §. Építésekkel szemben, továbbá oly hadba-vonult mérnökökkel, szabadalmi ügyvivőkkel, vegyészekkel és — az egészségügyi intézetek tulajdonosait kivéve — oly orvosokkal szemben, akik háborús katonai szolgálatuk túlnyomó részét nem azon a helyen teljesítették, ahol gyakorlatukat folytatják, illetve irodájuk van, a 4951/1918. M. E. számú rendelet 1. §-ában és a 8. §. harmadik bekezdésében foglalt rendelkezések csak annyiban nyerhetnek alkalmazást, amennyiben azt a fennforgó körülményekre és az érdekelt felek vagyoni viszonyaira való tekintettel a méltányosság megkívánja.

5. §. Ez a rendelet kihirdetésének napján lép életbe.

Budapest, 1918. évi december hó 19-én.

Ez a rendelet a 4951/1918. M. E. számú rendeletet az 1. §-ban felsorolt kategóriákra kiterjeszti. Ettől a rendeletről azonban eltérő rendelkezéseket is tartalmaz. Nevezetesen a 2. §. szerint az oktatási intézetekben határozatlan időre alkalmazott

tan- és nevelőszemélyzet tekintetében a felmondás, a 4951/1918. M. E. számú rendeletben megállapított felmondási idők érintetlenül hagyásával, mindig csak a tanév végére (augusztus 31-re) szólhat. Természetesen, ha a tanév vége más időpontban állapítatnék meg, ez a más időpont lesz irányadó.

A felmondásnak akként való szabályozása, hogy az csak a tanév végére szólhat, abban a körülményben találja indokát, hogy a tanároknak és a tanítóknak tanév közben csak a legkritikább esetben van meg a lehetőségük az új állásba jutásra.

A rendelet 3. §-a a jelentkezési határidő és a visszaható erő idejének, illetőleg időpontjának megfelelő szabályozását tartalmazza.

A 4. §., méltányolva az építészek, valamint a hadbavonult mérnökök, szabadalmi ügyvivők és — az egészségügyi intézetek tulajdonosait kivéve — az olyan orvosok helyzetét, akik háborús katonai szolgálatuk tulnyomórészt nem azon a helyen teljesítették, ahol gyakorlatukat folytatják, illetve ahol irodájuk van, kimondotta, hogy velük szemben a 4951/1918. M. E. számú rendelet 1. §-ában és a 8. §. 3. bekezdésében foglalt rendelkezések csak annyiban nyerhetnek alkalmazást, amennyiben azt a fennforgó körülményekre és az érdekelt felek vagyoni viszonyaira való tekintettel a méltányosság megkívánja. **Ez a §. az itt felsoroltak alatt csupán munkaadókat ért.**

Az építészekre, tekintet nélkül arra, hogy hadba voltak vonulva vagy nem, azért állít fel a rendelet kivételes rendelkezéseket, mert közismert tény, hogy a háború folyamán mind az itthonmaradott, mind a hadbavonult építészek keresete általában a minimális volt.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1918. évi december hó 22-én megjelent 294. számában hirdettetett ki és az 1918. évi december hó 22-én lépett életbe.

A Magyar Népköztársaság kormányának 6352/1918.

M. E. számú rendelete

az ügyvédek és állami közjegyzők, ügyvédi és állami közjegyzői kamarák irodáiban alkalmazottak szolgálati viszonyáról.

A Magyar Népköztársaság kormánya rendeli:

1. §. Az 1918. évi november hó 24-én 4951/1918. M. E. számú alatt kibocsátott (a Budapesti Közlönynek 1918. évi november hó 26-án megjelent 271. számában kihirdetett) rendelet rendelkezései a jelen rendeletről folyó eltérésekkel megfelelően kiterjednek az ügyvédek, állami közjegyzők, ügyvédi és állami közjegyzői kamarák irodáiban fogalmazói vagy kezelői szakban munkabér (idézett rendelet 7. §.) mellett alkalmazott egyénekre.

2. §. Az ügyvédi és a közjegyzői irodában alkalmazott jelöltekre, valamint az ugyanott alkalmazott olyan személyekre, akiknek ügyvédi vagy bírói oklevelük van, a 4951/1918. M. E. számú rendeletben foglalt intézkedések csak annyiban terjednek ki, amennyiben azt — tekintettel az érdekelt felek vagyoni és kereseti viszonyaira — a méltányosság megkívánja. A rendeletnek a jelen §-ban felsoroltakra való alkalmazásánál különös figyelemmel kell lenni

a munkaadó főnöknek a háborútól érintett kivételesen súlyos kereseti viszonyaira is.

A jelen rendelet 1. §-a alá eső egyéb alkalmazottakra az idézett rendeletnek rendelkezései az előbbi bekezdésben foglalt megszorítások nélkül irányadók.

3. §. A felmondási idő általában 3 hónap, az ügyvédi és közjegyzői irodákban alkalmazott jelöltekre azonban 6 hónap, ha pedig az itt alkalmazottnak ügyvédi vagy bírói oklevele van, 1 év.

E rendelkezések a 4951/1918. M. E. számú rendelet 3. § 3. bekezdésében foglalt szabályokat nem érintik.

4. §. Olyan főnökökkel szemben, akik az 1918. évi október hó 31. napját közvetlenül megelőző két teljes éven át azon a helyen kívül teljesítettek katonai szolgálatot, ahol irodájuk van, a 4951/1918. M. E. számú rendelet 1. §-ában és 8. §-ának 3. bekezdésében foglalt intézkedések nem nyerhetnek alkalmazást, kivéve, ha ezeknek az intézkedéseknek alkalmazása a főnök és az alkalmazott vagyoni viszonyainak figyelembe vételével a méltányosságnak megfelel.

5. §. A 4951/1918. M. E. számú rendeletben megállapított azokat a határidőket, amelyek az idézett rendelet életbelépésétől számítandók, a jelen rendelet életbelépésének napjától kell számítani.

Az idézett rendelet 1. §-ának 1. és 3. bekezdésében megállapított 4 heti jelentkezési határidő, amennyiben az alkalmazott időközben már leszerelt, a jelen rendelet életbelépésének napjától számít.

Az idézett rendelet 7. §-ában és 8. §-ának 2. bekezdésében a felmondási időre és a végkielégí-

tésre nézve megállapított visszaható erő 1918. szeptember 26-ig terjed.

6. §. A jelen rendelet rendelkezései nem vonatkoznak az olyan alkalmazottakra, akik mint közszolgálati vagy más alkalmazottak ügyvédi vagy közjegyzői irodában vagy ügyvédi vagy közjegyzői kamaránál csupán mellékfoglalkozásként (pl. csak délutánonként) állottak alkalmazásban.

7. §. Ez a rendelet kihirdetésének napján lép életbe.

Budapest, 1918. évi december hó 14. napján.

A rendelet különösen méltányolja azt a nehéz helyzetet, amelybe az ügyvédi kar jelentékeny része a háború folytán jutott. Ennek a meggondolásán alapulnak a rendelet 2. és 4. §-ában foglalt rendelkezések.

A rendelet 6. §-a szerint a rendelet rendelkezései nem vonatkoznak azokra az alkalmazottakra, akiknek a rendeletben foglalt foglalkozások nem alkotják főkeresetüket, hanem azokat csupán mellékfoglalkozásként gyakorolják.

Mint azt már a 4951/1918. M. E. számú rendelet magyarázatában kifejtettük, azokra az alkalmazottakra nézve, akik az 1914. évi július hó 25-én még alkalmazásban nem állottak a szolgálati szerződést csak később kötötték és ennek utána vonultak hadba, hadbavonulásuk — ellenkező megállapodás hiányában — a szolgálati szerződést megszüntette és csak végkielégítésre van igényük, erre is csak a 4951/1918. M. E. számú rendelet 8. §-ának 3. bekezdése értelmében.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1918. évi december hó 17-én megjelent 289. számában hirdettetett ki és az 1918. évi december hó 17-én lépett életbe.

A m. kir. minisztérium 1915. évi 3551. M. E. számú
rendelete,

*az iparos- és kereskedőtanoncok tanviszonyának a
háború következtében szükségessé vált kivételes sza-
bályozásáról.*

A magyar királyi minisztérium a háború esetére
szóló kivételes intézkedésekről alkotott 1912: LXIII.
törvénycikket és a hadi szolgáltatásokról szóló 1912:
LXVIII.¹ törvénycikket kiegészítő 1914: L. t.-c. 14.
§-ában nyert felhatalmazás alapján a következőket
rendeli:

1. §. Mindazoknak az iparos- és kereskedőtanon-
coknak tanidejét, akiknek tanviszonya a tanoncszer-
ződésben megszabott időtartam lejártá előtt a háború
ideje alatt katonai szolgálatra bevonulásuk követ-
keztében szűnt meg vagy fog megszűnni, befejezett-
nek kell tekinteni, ha a tanviszony tényleges meg-
szűnésének időpontjáig a szerződésszerű tanidőnek
legalább kétharmadrésze letelt, vagy ha a tanonc e
minőségben ugyanabban a szakmában legalább huszon-
egy hónapot töltött.

Nem alkalmazható az első bekezdés szabálya, ha
a tanonc a jelen rendelet életbelépte előtt eddigi szak-

májában újból tanviszonyba állott és nem került ezután az első bekezdés rendelkezése alá.

A tanviszonynak az első bekezdés értelmében történt befejezéséhez az ipari képesítés (1884: XVII. t.-c. 4. §-a) tekintetében ugyanoly joghatály fűződik, mintha a szerződésszerű tanidő egészében letelt volna.

2. §. Az 1. §. szabályai állanak abban az esetben is, ha a tanviszony azért szűnt vagy szűnik meg, mert az iparos (kereskedő) katonai szolgálatra bevonulás miatt, vagy egyéb okból üzletével a háború tartama alatt felhagyott.

A tanidőt ebben az esetben nem lehet a tanonc 14. életévének betöltése előtt befejezettnek tekinteni. Az ipartörvény (1884. évi XVII. törvénycikk) 61. §-ának utolsó bekezdésében megállapított korhatár ily tanoncokkal szemben nem nyer alkalmazást.

3. §. A tanidőnek az 1. és 2. §-okban megszabott tartamába a próbaidőt (1884: XVII. törvénycikk 68. §-a), valamint a tanonc által betegség miatt mulasztott időnek két hónapot meg nem haladó részét is be kell számítani.

Ha a szerződés szerinti tanidőnek kétharmad részéből vagy a huszonegy hónapból — a tanidőt az első bekezdés értelmében számítva — tizenöt napot meg nem haladó idő hiányzik, a tanidő kétharmadát, vagy a huszonegy hónapot kitöltöttnek kell venni.

4. §. A tanoneszerződésnek azok a kikötései, amelyek az iparos (kereskedő) javára követelési jogot állapítanak meg arra az esetre, ha a tanviszony a szerződésszerű időtartam előtt nyer befejezést, nem

érvényesíthetők, ha a tanviszony befejezése a jelen rendelet rendelkezései értelmében történt.

5. §. A jelen rendelet alkalmazásánál katonai szolgálatra bevonulásnak kell tekinteni a véderőről szóló 1912:XXX. törvénycikk 7. §-a, vagy a hadi szolgáltatásokról szóló 1912:LXVIII. törvénycikk értelmében hadi célokra irányuló szolgálatokra alkalmazást is.

6. §. Minden iparos, kereskedő, kinek tanonca a háború tartama alatt az 1. §-ban említett katonai szolgálatra behívatott vagy jövőben behivatik, továbbá minden oly iparos- (kereskedő-) tanonc szülője (gyámja), akinek tanviszonya a 2. §-ban jelzett körülmények folytán megszűnt vagy jövőben megszűnik, köteles ezt a körülményt az elsőfokú iparhatóságnál (az ipartestületnél) szóval vagy írásban bejelenteni. A bejelentés bélyegmentes.

A bejelentés az 1. §. esetében a behívás napjától számított 15 nap alatt foganatosítandó.

Az iparhatóság (az ipartestület) a bejelentés vétele után, úgyszintén azokban az esetekben, amelyekben más úton (a tanonc hozzátartozói, esetleg más részről jött jelentés útján vagy hivatalból) nyert tudomást valamely iparos- (kereskedő-) tanonc katonai szolgálatra történt behívásáról, illetőleg valamely tanviszonynak a 2. §-ban jelzett körülmények folytán bekövetkezett megszűntéről, hivatalból köteles megállapítani, hogy az 1. és 2. §-ban jelzett időt a tanonc kitöltötte-e, s igenlő esetben a tanviszony befejezését a tanonclajstromba feljegyezni és az 1884. évi XVII. törvénycikk 67. §-ában előírt bizonyítványt a tanonc részére kiállítani köteles.

7. §. A 6. §-ban említett bizonyítványok kiállítása minden esetben teljesen díjtalanul történik.

8. §. Az e rendelet 1—7. §-aiban foglalt rendelkezések azokkal az iparosokkal szemben, akik mint szegődményes iparosok valamely mezőgazdasági üzem körében végeznek ipari munkát, illetőleg az iparosok tanoncaival szemben megfelelő alkalmazást nyernek.

9. §. A jelen rendelet végrehajtása céljából szükséges utasításokat a kereskedelemügyi miniszter, Horvát-Szlavonországok területére nézve a horvát-szlavon-dalmátországi bán adja ki.

E rendelet kihirdetésének napján lép életbe. Hatálya a magyar szent korona országainak egész területére kiterjed.

Budapesten, 1915. évi szeptember hó 30-án.

Ennek a rendeletnek rendelkezései közül a magánjogi jogviszonyokat különösen a 4. § érinti, amely kimondja, hogy a munkaadó és a tanonc között létrejött szolgálati szerződésben foglalt azok a kikötések, amelyek az iparos vagy a kereskedő javára magánjogi követelési jogot állapítanak meg arra az esetre, ha a tanviszony a szerződésszerű időtartam előtt nyer befejezést, nem érvényesíthetők, ha a tanviszony befejezése ennek a rendeletnek a rendelkezései értelmében történt.

A Magyar Népköztársaság kormányának 364/1919.

M. E. számú rendelete

a gazdatisztek és az erdőtisztek szolgálati viszonya tárgyában.

A Magyar Népköztársaság kormánya rendeli :

1. §. Oly gazdatiszteknek és erdőtiszteknek szolgálati szerződését, akik 1914. évi július hó 25-ik napján akár végleges, akár ideiglenes szolgálatban állottak és a háború ideje alatt katonai szolgálatot teljesítettek, tényleges katonai szolgálatuknak végleges megszűnéséig szünetelőnek kell tekinteni, még pedig akkor is, ha a szerződés a katonai szolgálatra bevonult alkalmazottal szemben a munkaadó részről történt felmondás következtében időközben már megszűnt volna. (2826/1915. M. E. 2. §.) A tényleges katonai szolgálat végleges megszűnésével a szolgálati szerződés újból hatályba lép és a munkaadó azt csak a hatálybalépés után és csak a jelen rendeletben megállapított módon szüntetheti meg, ha az ilyen alkalmazott a leszereléstől számított 4 héten belül és ha a leszerelés a jelen rendelet életbelépte előtt történt, a jelen rendelet életbeléptétől számított 4 héten belül szolgálata megkezdése végett munkaadójánál jelentkezik.

A szerződésnek újból hatályba lépését nem akadályozza az, hogy az alkalmazott a szerződésileg elvállalt munka teljesítésére időközben képtelenné vált (190C : XXVII. t.-c. 3. §.), a szerződés ez esetben is csak a jelen rendeletben megszabott felmondási idő megtartásával szüntethető meg.

Ha az alkalmazott szolgálatát véletlen baleset vagy betegség miatt a jelen §. első bekezdésében megállapított határidőn belül megkezdeni nem képes, a szolgálati szerződés ezen határidőn belül történő írásbeli jelentkezésével is hatályba lép, ha azzal kapcsolatban a szolgálat megkezdését akadályozó körülményt a munkaadónak hitelt érdemlő módon igazolja.

2. §. E rendelet értelmében a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel egy tekintet alá esnek a személyes hadiszolgáltatási kötelezettséget teljesítő személyek, a tábori csendőrök, továbbá azok a polgári személyek, akik a hadrakelt sereghez hivatalos minőségben szolgálattételre voltak beosztva vagy a hadrakelt seregnél önkéntes egészségügyi szolgálatban résztvevő, továbbá az ellenség által elfogott, túszul letartóztatott vagy internált egyének.

Ezeknek a személyeknek szolgálati szerződése abban az esetben lép újból hatályba, ha az első bekezdésben említett szolgálatuknak végleges megszűnése után, az elfogott, túszul letartóztatott vagy internált egyének pedig, ha személyes szabadságuknak visszaszerzése és amennyiben szolgálati helyükről távol voltak, szolgálati helyükre való visszaérkezésük után az 1. §-ban megszabott módon és idő alatt a munkaadónál jelentkeznek.

3. §. Az alkalmazottal határozatlan időre kötött szolgálati szerződést rendszerint csak írásban közölt előzetes felmondással lehet felbontani.

A felmondási idő határozatlan időre kötött szolgálati szerződésnél okleveles gazdatisztre és erdő-tisztre nézve egy év ; nem oklevelesre nézve 6 hónap. (13. §.)

A felmondás csak a hónap végére szólhat.

Az alkalmazott a szolgálati viszonyt a szolgálati szerződésben kikötött felmondási idővel, kikötés hiányában pedig a törvényi felmondási idővel bonthatja fel.

4. §. Ha a szolgálati viszony időtartamát oly bizonytalan kifejezéssel jelölték meg (pl. próbára, kiképzésre, idenyre stb.), melynek alapján azt az adott esetben szabatosan megállapítani nem lehet, a szolgálati szerződést határozatlan időre kötöttnek, ha pedig az alkalmazott a szolgálati viszonyt a munkaadó tudtával a szerződésben meghatározott időn túl folytatja, azt, ha csak a munkaadó azonnal ellen nem mond, határozatlan időre meghosszabbítotttnak kell tekinteni.

5. §. Amennyiben a jelen rendelet 1. §-ának második bekezdése kivételt nem tesz, a 3. §. rendelkezései nem érintik a munkaadónak, valamint az alkalmazottnak azt a jogát, hogy törvényi ok fennforgása esetén a szolgálati viszonyt felmondási idő megtartása nélkül bármikor megszüntethesse.

6. §. A 3. §. második bekezdésének rendelkezései az oly alkalmazottra is kiterjednek, akinek szolgálati szerződését a munkaadó a jelen rendelet életbe-

lépése és 1918. évi szeptember hó 26. napja közötti időn belül mondotta fel, kivéve, ha a felmondás az alkalmazottnak tevékenységében rejlő súlyos hibájából következett be. Az alkalmazott ez esetben követelheti, hogy a felmondási idő a 3. §. értelmében meghosszabbíttassék, ha pedig a szolgálati viszony már tényleg megszűnt, követelheti, hogy a munkaadó a jelen rendeletben megállapított felmondási időre a jelen rendelet szerint járó javadalmazást (fizetés, lakbér, bármi néven nevezett és rendszeresen fizetett pótlék vagy segély, napidíj, jutalék, jutalom, természetbeni javadalmazás stb.) annak betudásával, amit a felmondási időre járó munkabér fejében már kapott, neki megfizesse.

7. §. Ha az olyan alkalmazottal kötött szolgálati szerződést, aki legalább két év óta áll már a munkaadó szolgálatában, a munkaadó nem az alkalmazott hibája vagy az alkalmazott a munkaadó hibája miatt szünteti meg, a munkaadó végkielégítést köteles fizetni. A végkielégítés ebben az esetben úgy a gazdaságra, mint az erdőgazdálkodásra nézve, ha az alkalmazott 5 évnél kevesebb időt töltött szolgálatban, negyedévi, ha 10 évnél kevesebb, de legalább öt évet töltött szolgálatban, félévi, ha pedig több mint 10 évet töltött szolgálatban, egy évi javadalmazásnak megfelelő összeg.

Az előző bekezdés rendelkezései alkalmazást nyernek abban az esetben is, ha a szolgálati szerződést a jelen rendelet életbelépése és 1918. évi szeptember hó 26. napja közötti időn belül mondták fel vagy szüntették meg.

Végkielégítést köteles fizetni a munkaadó az

oly alkalmazottnak is, akinek szolgálati szerződése 1914. évi július 25. napja óta katonai szolgálatra történt besorozása, behívása vagy bevonulása után, tényleges katonai szolgálatának megkezdése előtt, megkezdésekor vagy annak tartama alatt megszűnt. A végkielégítés összege ebben az esetben a szolgálat minden egyes betöltött éve után az évi járandóságnak (6. §) egytizede. Egy évnél nem rövidebb szolgálat után a végkielégítés összegének megállapításánál a már megkezdett egy évi időszaknak szolgálatban töltött töredékét is számításba kell venni.

Végkielégítésül azonban az alkalmazott 10 évnél rövidebb szolgálat esetében az évi munkabér felénél, 10 évi vagy ennél hosszabb tartamu tartamú szolgálat esetén egy évi javadalmazásnál nagyobb összeget sem a jelen §. első, sem harmadik bekezdésének esetében nem követelhet.

A végkielégítés szempontjából azt az időt, mely alatt a szolgálati szerződés szünetel, tényleges szolgálati időnek kell tekinteni.

Ha a szolgálati viszonyban egy évnél nem hosszabb megszakítás állott be, a szolgálati időt a végkielégítés szempontjából folytatólágosan kell számítani, a megszakítás tartamát azonban a végkielégítés összegére mérvado szolgálati időbe nem kell beszámítani.

8. §. A munkaadó a végkielégítés követelésére jogosult olyan alkalmazottnak, akinek a szolgálati viszony alapján nyugdíjigénye is van, a végkielégítést csak abban az esetben köteles kifizetni, ha az alkalmazott erre irányuló kívánságát a munkaadónak a felmondási idő lejártáig bejelenti. A munkaadó ily

esetben a kifizetett végkielégítést az alkalmazott nyugdíjköveteléséből levonhatja, illetőleg a nyugdíj fizetésére kötelezettől követelheti, hogy az alkalmazott részére kijáró nyugdíjat a végkielégítési összeg teljes törlesztéséig az ő kezéhez fizesse ki. Ha a nyugdíjat maga a munkaadó köteles fizetni, a katonai szolgálatban töltött idő a nyugdíjra jogosító időbe beszámítandó. E beszámítás szempontjából a háború tartama alatt katonai szolgálatban töltött idő a tényleges időtartamnak egy és félszeresével veendő számításba.

9. §. A szolgálati szerződésnek oly rendelkezése szempontjából, mely szerint a javadalmazásnak bizonyos idő eltelte után emelkedni kell, azt az időtartamot, mely alatt a szolgálati szerződés az 1. §. alapján szünetel, a szolgálati időbe be kell számítani.

Az 1. §. alapján szünetelő szolgálati szerződésnek újból hatályba lépésével az alkalmazott a szerződés szerint őt megillető javadalmazásnak az illető mező- vagy erdőgazdasági üzemnél hasonló munkakört ellátó alkalmazottnak javadalmazásához mért felemelését igényelheti. Ugyanezt igényelheti a végkielégítési összeg megállapítása szempontjából az ennek követelésére jogosult alkalmazott is.

10. §. Ha az alkalmazott a szolgálati szerződésnek tartama alatt, vagy az alatt az idő alatt, míg a szerződést az 1. §. értelmében szünetelőnek kell tekinteni, meghal, a végkielégítés az alkalmazott özvegyét vagy kiskorú gyermekeit, ilyenek nem léteben eltartásra jogosult és arra rászoruló szülőit vagy nagyszülőit, ha pedig igényjogosult házastárs és igényjogo-

sult gyermek is van, felében a házastársat és felében a gyermeket vagy gyermekeket illeti meg.

Amennyiben az alkalmazott megjelölt jogutódainak az alkalmazott után nyugdíjigényük van, a 8. §. rendelkezései rájuk is alkalmazást nyernek.

11. §. Az alkalmazottnak vagy özvegyének és gyermekeinek, szülőinek és nagyszülőinek azok a követelései, melyeket ez a rendelet megállapít, csőd vagy csődönkívüli kényszeregyezség esetében sem enyésznek el.

Az e rendelet alapján támasztható követelések csőd esetében a tömeg tartozásaival, csődönkívüli kényszeregyezség esetében pedig a 4.070/1915. M. E. számú rendelet 31. §-ának 1. pontjában megjelölt költségekkel egy tekintet alá esnek.

A mezőgazdasági vagy erdőgazdasági birtok vagy üzem átruházása vagy haszonbérbeadása esetében a jelzett követelések erejéig az új és a régi birtokos és haszonbérelő egyetemlegesen felelős.

A háború alatt történt parcellázás esetében ez a felelősség nem terheli azokat, akik feldarabolt ingatlanrészeket szereztek.

12. §. A hadbavonult alkalmazott vagy családja részére a munkaadó által önként teljesített szolgáltatások azokba a szolgáltatásokba, amelyek a munkaadót ezen rendelet alapján terhelik, nem tudhatók be.

13. §. Semmis minden olyan kikötés és megállapodás, mely a jelen rendelet határozmányaitól az alkalmazott hátrányára eltér.

14. §. Oly munkaadóval szemben, aki mező- vagy erdőgazdasági üzemét a háborús események

következtében beállott vagyoni romlása miatt megszüntette, a jelen rendeletben megállapított követelések a csődeljáráson és a kényszeregyezségi eljáráson kívül nem érvényesíthetők. Az üzemnek más okból történt megszüntetése önmagában a jelzett követelések érvényesíthetőségét nem szünteti meg, azonban oly hadbavonult munkaadóval szemben, akinek üzemét a háború alatt nem folytatták, az alkalmazottakat ezen rendelet szerint megillető igények csak annyiban érvényesíthetők, amennyiben ezt a fennforgó körülményekre és az érdekelt felek vagyoni viszonyaira való tekintettel a méltányosság megkívánja.

15. §. A jelen rendelet szerint az alkalmazottat megillető követelések csak e rendelet életbelépésétől számított két éven belül érvényesíthetők.

16. §. A jelen rendelet alapján a munkaadó és az alkalmazott között felmerülő jogviták elintézésére az 1918. évi IX. néptörvény rendelkezései irányadók.

A jelen rendelet hatálya az állami (kincstári) mezőgazdasági és erdőgazdasági üzemeknél alkalmazott gazdatisztekre és erdőtisztekre csak annyiban terjed ki, amennyiben szolgálati viszonyuk magánjogi szerződésen alapul.

17. §. Ez a rendelet kihirdetésének napján lép életbe.

Budapest, 1919. évi január hó 13-án.

Ez a rendelet a kereskedősegédek és az ipari és kereskedelmi vállalatokban alkalmazott tisztviselők szolgálati viszonya tárgyában 4951/1918. M. E. szám alatt kibocsátott rendelet szellemében készült, mindazáltal megfelelő módosításokat tartal-

maz a gazdatisztek és erdőtisztek különleges viszonyaira való tekintettel.

Az 1. §-ban a rendelet, méltányossági okokból, **szünetelőnek mondja ki** az 1914. évi július hó 25-én magánjogi szolgálati viszonyban állott, majd hadbavonult gazdatiszt és erdőtiszt szolgálati szerződését **abban az esetben is, ha ez a szolgálati szerződés a hadbavonult gazdatisztekről szóló 2826/1915. M. E. számú rendelet 2. §-a értelmében a birtokos felmondása folytán megszűnt volna is.** Ekként ezekre a gazdatisztekre és erdőtisztekre nézve a jelen rendelet szempontjából az ily megszűnt szerződést is szünetelőnek kell tekinteni.

Reá kell mutatnunk arra is, hogy **míg az egyéb alkalmazottak jogviszonyáról szóló többi rendeletben azok az alkalmazottak, akik az 1914. évi július hó 25-én még nem állottak alkalmazásban és szolgálati szerződést a háború folyamán csak később kötöttek és ennek utána vonultak hadba, egyedül és kizárólag végkielégítésre támaszthatnak igényt — és pedig már egy évi betöltött szolgálat után is —, addig azok a gazdatisztek, akik az 1914. évi július 25-én még nem állottak szolgálati viszonyban és csak később léptek szolgálatba, majd bevonultak, továbbra is a hadbavonult gazdatisztekről szóló 2826/1915. M. E. számú rendelet hatálya alatt maradtak, mert ezt a rendeletet a most tárgyalt rendelet nem helyezte hatályon kívül.** A reájuk vonatkozó kérdések eldöntésénél tehát a 2826/1915. M. E. számú rendelet (l. alább) megfelelő rendelkezéseit is figyelembe kell venni, vagyis nem csupán végkielégítésre van igényük.

Figyelemreméltó eltérés van a felmondási idő szabályozásában is, amennyiben a birtokos és gazdatiszt közötti viszonyt szabályozó 1900. évi XXVII. törvénycikkben foglalt rendelkezésekkel összhangban a felmondási időt ez a rendelet hat hónapban, illetőleg tizenkét hónapban állapítja meg, nyilván azért, mert a törvény rendelkezéseiben foglaltaknál hátrányosabb rendelkezést nem akart a rendelet statuálni. Az ebben a törvényben meghatározott kedvezőbb felmondási időt a rendelet méltányosságból az erdőtisztekre is alkalmazza, jölehet ezekre nézve a szolgálati viszonyokat szabályozó előző, hasonló intézkedéseket tartalmazó külön törvény nincs.

A végkielégítés összegének meghatározásánál ugyancsak az említett törvény határozmányai vették át, ugyanezekből az okokból. Egyöntetűség céljából a végkielégítési kulcs-rendszer megfelelő értelmezéssel a 7. § 4. bekezdésében foglaltakra nézve is alkalmazást nyer.

A 8. §-ban foglalt az a rendelkezés, hogy a nyugdíj szem-

pontjából a háború alatt katonai szolgálatban töltött idő a tényleges időtartam egy és félszeresével számítandó, a háborús szolgálat fokozottabb méltánylására mutat és a polgári szolgálatban töltött idővel szemben méltányos megkülönböztetést jelent.

A földbirtok különleges természetének megfontolása mutatkozik a 11. § rendelkezéseiben. Mélyebb szociálpolitikai megfontoláson alapszik az a, főleg a kisgazdák érdekét szolgáló, rendelkezés is, hogy a háború alatt történt parcellázásoknál az alkalmazottak átvételével előálló terhekkel a parcellát nyert kisgazdák ne terheltesse meg.

Egyebekben utalunk a 4951/1918. M. E. számú rendelethez fűzött magyarázatokra.

Ez a rendelet a Budapesti Közlönynek 1919. évi január hó 17-én megjelent 14. számában hirdettetett ki és az 1919. évi január hó 17-én lépett életbe.

Áttekinthetőség szempontjából itt közöljük a hadbavonult gazdatisztekről szóló, fennebb hivatkozott rendeletet is.

A m. kir. minisztérium 1915. évi 2826. M. E. számú rendelete a hadbavonult gazdatisztekről.

A m. kir. minisztérium a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről alkotott 1912: LXIII. t.-c. 16. §-ában, valamint az ugyanezen törvénycikket és az 1912: LXVIII. törvénycikket kiegészítő 1914: L. t.-c. 14. §-ában kapott felhatalmazás alapján — a birtokos és a gazdatiszt közötti jogviszonyok szabályozásáról szóló 1900: XXVII. t.-c. szabályainak kiegészítéséről — a következőket rendeli:

1. §. Ha a gazdatiszt katonai szolgálatot teljesít, vagy a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel egy tekintet alá esik (1380/1915. M. E. számú rendelet 3. §-a) és emiatt gazdatiszti szolgálatának teljesítésében három hónapot meghaladó időre akadályozva van: az akadályozás idejére az első három hónapon túl járandóságait nem követelheti.

A birtokos azonban (1900: XXVII. t.-c. 28. §.) köteles a gazdatisztnak a szolgálat helyén birt lakásban visszamaradt családtagjait a lakás, a kert, a kikötött állattartás és tüzelőanyag egészének, valamint a gazdatiszt minden egyéb természetbeli járandósága felének élvezetében meghagyni.

Ha a gazdatiszt a természetbeni járandóságoknak vagy azok egy részének megváltása fejében készpénzilletményben részesül, a visszamaradt családtagok részére ezen készpénzilletménynek felét kell kiszolgáltatni. Ha pedig a gazdatisztnak a lakáson, kerthasználaton, állattartáson és tüzelőanyagon, vagy ezeknek készpénzbeli egyenértékén kívül sem más természetbeli járandósága, sem ilyenek megváltása fejében kikötött készpénzilletménye nincs, a visszamaradt családtagok részére a gazdatiszt egész készpénzilletményének harmadrésze jár.

Ha azonban a visszamaradt családtagok az állam részéről hadisegélyben részesülnek, ezen hadisegély értéke a családot — a lakás, kert, állattartás és üzelőanyagok kivül — ezen rendelet szerint megillető járandóságok értékéből betudható.

2. §. Ha a birtokos az olyan gazdatiszt szolgálati szerződését, aki katonai szolgálatot teljesít, vagy a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel egy tekintet alá esik, felmondás útján megszüntetni kívánja, a felmondást — amennyiben ennek helye van — az 1900 : XXVII. t.-c. 15. §-ában meghatározott, vagy a szerződésileg megállapított időre gyakorolhatja, és azt írásban a gazdatisztnek vele közös háztartásban élő feleségével, nagykorú gyermekével vagy szülőjével szemben is kijelentheti.

A felmondást a távollévő gazdatisztal szemben az 1874 : XXXV. t.-c. 101. §-ának megfelelően közjegyző útján is hatályosan ki lehet jelenteni.

Amíg a gazdatiszt a felmondás ideje alatt katonai szolgálatot teljesít, vagy a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel egy tekintet alá esik, járandóságai tekintetében szintén az 1. §. szabályai irányadók.

Az 1. §. második és harmadik bekezdésében említett járandóságokat a birtokos mindaddig, amíg a gazdatiszt katonai szolgálatot teljesít, vagy a katonai szolgálatot teljesítő személyekkel egy tekintet alá esik, a felmondás és a szerződésnek a felmondás következtében megszűnte után is kiszolgáltatni köteles. A lakásból való kiköltözésre a gazdatiszt családjának 30 napi időt kell hagyni attól az időponttól számítva, amelyben a családnak az 1. §. második és harmadik bekezdésében említett járandóságokra való joga megszűnik.

3. §. A birtokos által esetleg kirendelt helyettes lakása és élelmezése tekintetében az 1900 : XXVII. t.-c. 10. §-ában foglalt szabály arra az időre is áll, amely alatt a gazdatiszt az 1. §-ban említett közből szolgálatának teljesítésében akadályozva van és családjá az 1. §. második bekezdésében említett járandóságokat élvezzi.

Ugyanez áll az akadályozás megszűnése után is arra az időre, ameddig a helyettesnek alkalmazása tart.

Ha a birtokos által kirendelt helyettest és családtagjait a gazdatisztnek a birtokostól természetben nyújtott lakásában a visszamaradt családtagok mellett megfelelően elhelyezni nem lehet : a birtokos a gazdatiszt visszamaradt családtagjai részére ugyanabban a községben a körülményeknek megfelelő más lakást ajánlhat fel, úgy azonban, hogy az átköltözésre — melynek költségeit a birtokos viseli — a családtagoknak legalább 30 napi idejük maradjon. Ily lakásváltozás esetében a helyettes élelmezéséről a visszamaradt családtagok többé gondoskodni nem kötelesek. A visszamaradt családtagok a felajánlott lakást nem kötelesek elfogadni, ha a lakásváltozás következtében az 1. §. második bekezdésében említett többi járandóság élvezetében lényegesen akadályozva lennének.

4. §. Ha a katonai szolgálatot teljesítő, vagy ily személlyel egy tekintet alá eső gazdatiszt a szerződés fennállásának ideje alatt meghal, az 1900 : XXVII. t.-c. 11. §-át kell alkalmazni. Ez akkor is áll, ha a halál a felmondás ideje alatt következett be.

5. §. A jelen rendelet szabályai nem nyernek alkalmazást akkor, ha a felek a jelen rendelet életbelépte előtt bármely módon másképp állapodtak meg.

A jelen rendelet életbelépte után létrejött megállapodások, amennyiben a jelen rendelet szabályaitól a gazdatiszt hátrányára térnek el, hatálytalanok.

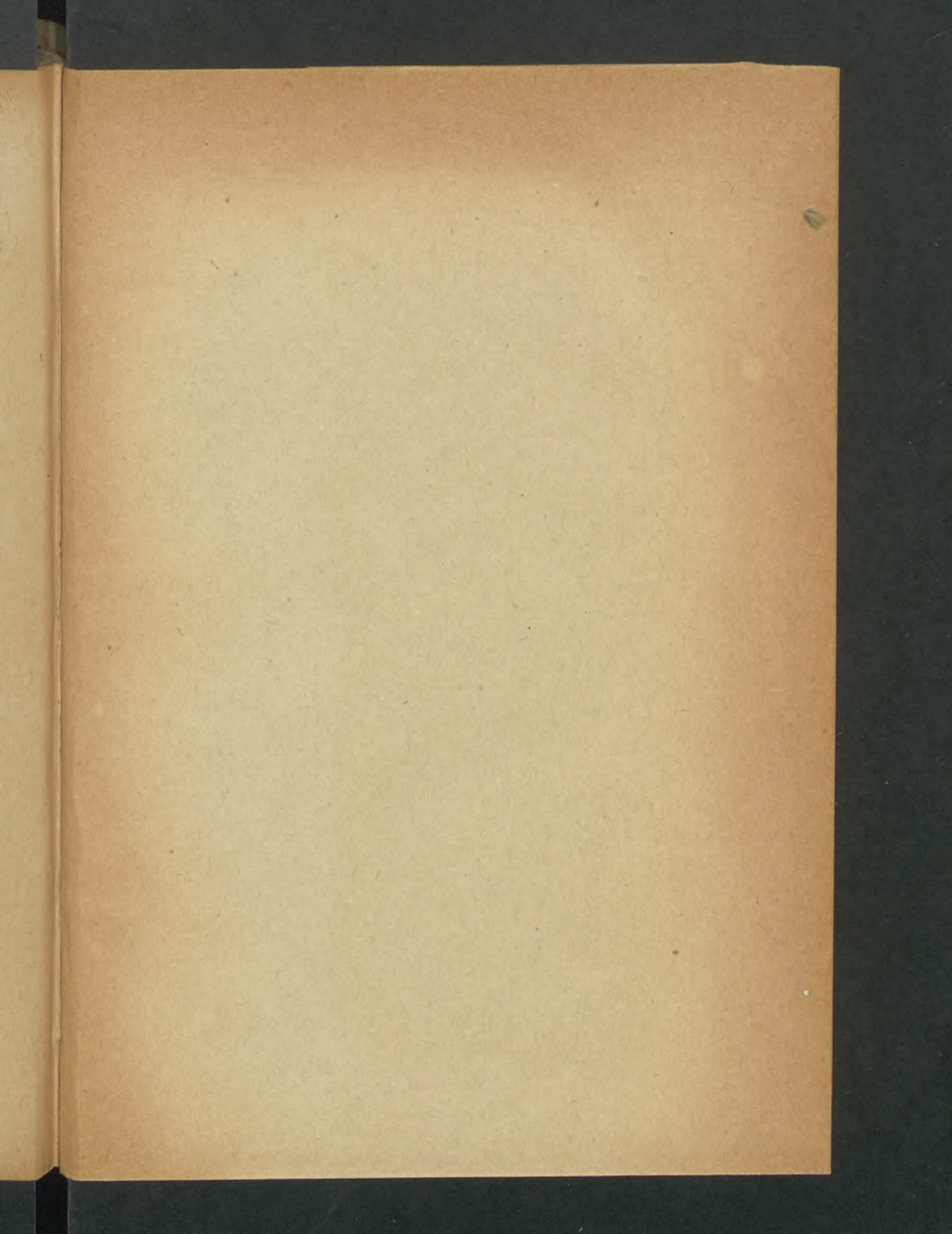
6. §. A birtokos, amennyiben a gazdatiszt járandóságait megállapodás nélkül a jelen rendeletben meghatározottnál nagyobb mértékben szolgáltatta ki, a többletet sem vissza nem követelheti, sem a jelen rendelet szerint még kiszolgáltatandó járandóságokba be nem számíthatja.

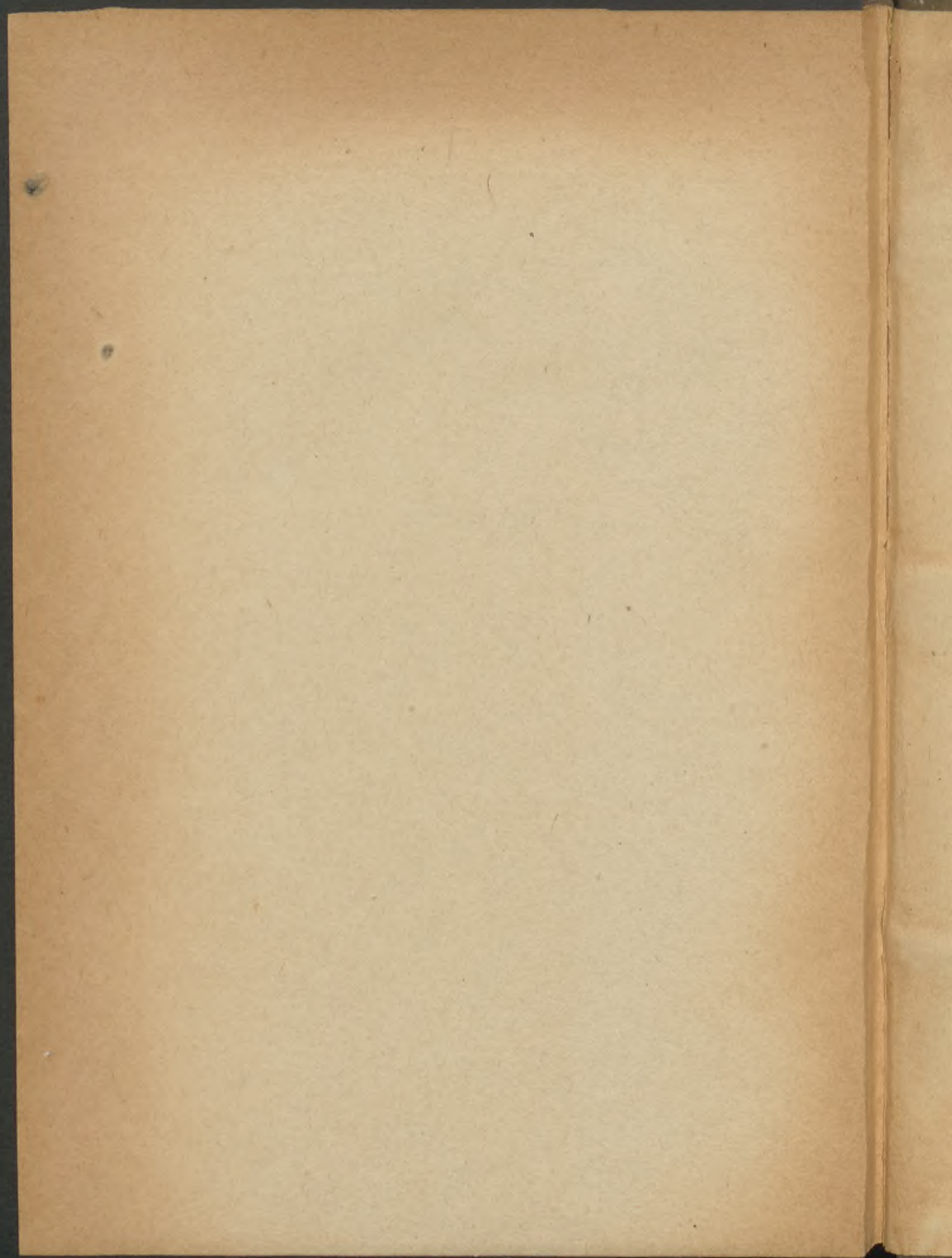
Az 1. §-ban említett három hónapi időbe azonban azt az időt is be lehet számítani, amely alatt a gazdatiszt a jelen rendelet életbelépte előtt katonai szolgálatot teljesített, vagy a katonai szolgálatot teljesítő egyénekkel egy tekintet alá esett.

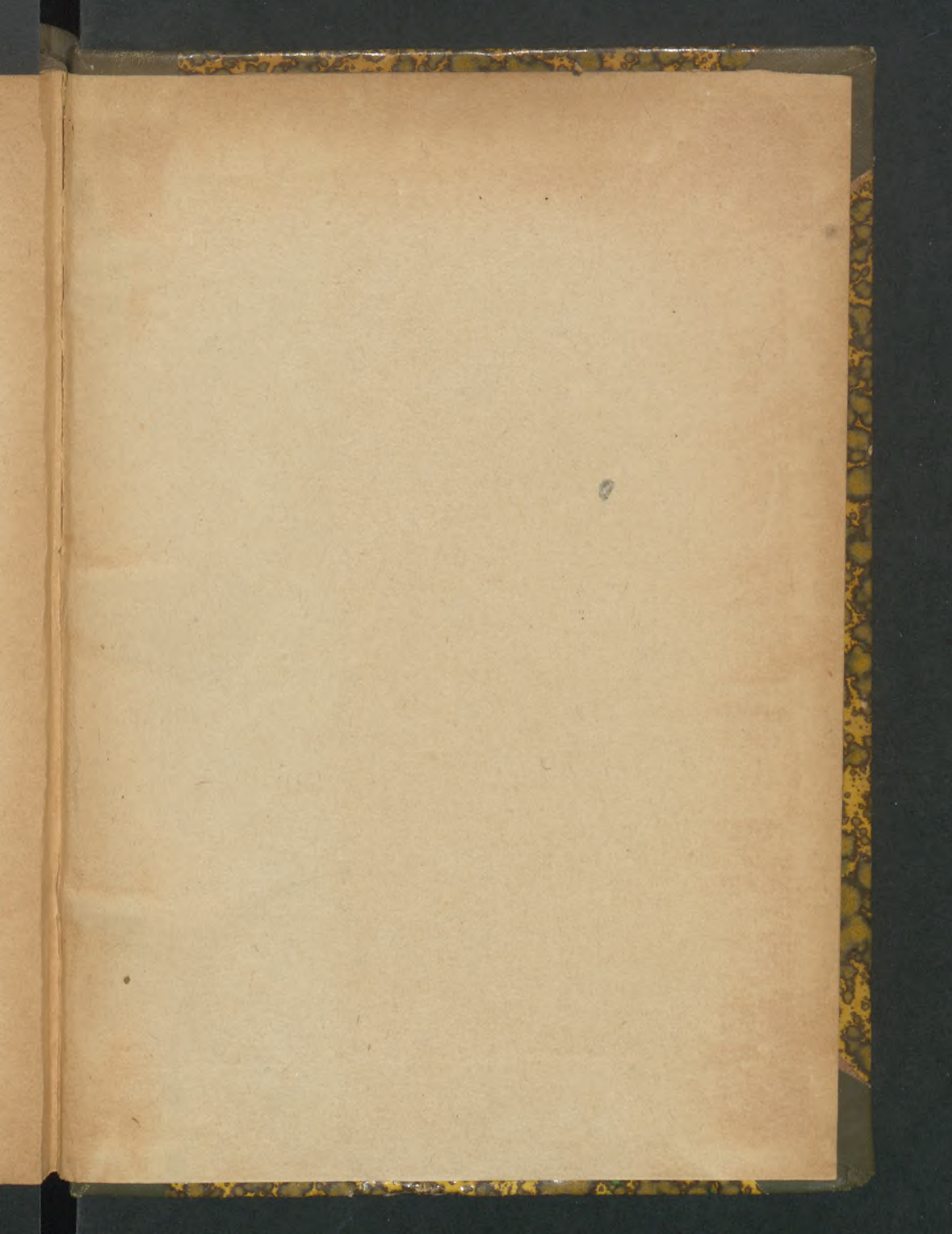
7. §. A jelen rendelet kihirdetése napján lép életbe.

Budapest, 1915. évi július hó 26-án.











Sándorfi: Munkaügyi Iráskodás

22