

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS

SECTIO JURIDICO-POLITICA
CURANT S. EREKY ET E. POLNER

A KOLLEKTIV SZERZŐDÉSSEL
ELLENKEZŐ MUNKAÜGYLETI
KIKÖTÉSEK

IRTA

Dr. KELEMEN LÁSZLÓ

KIR. JÁRÁSBIRÓSÁGI ELNÖK, EGYETEMI MAGÁNTANÁR

TOMUS XIV.
FASC. 1.

S Z E G E D, 1 9 3 9

A M. KIR. FERENC JÓZSEF-TUDOMÁNYEGYETEM ÉS A ROTHERMERE-ALAP-TÁMOGATÁSÁVAL KIADJA
A M. KIR. FERENC JÓZSEF-TUDOMÁNYEGYETEM
BARÁTAINAK EGYESÜLETE

50281



I. Az európai jogfejlődés hulláma a hazánknál iparilag fejlettebb nyugati államokban ma már bizonyos tekintetben túlhaladt azon az egykor oly nagy várakozást keltett¹ gondolaton, hogy a munkavállalók kollektív szerződéssel, ügyleti úton hozzanak létre olyan munkaszabályokat, amelyek — mint a szolgálati (munka) szerződés tartalma tekintetében irányadó feltételek — alkalmasak lehetnek arra, hogy a munkaerejének elidegenítésére önfenntartása végett ráutalt munkavállalónak — főleg a nagyipari munkaadóval szemben jelentkező, s az *elvileg* kölcsönösen szabad akaratmegegyezésen alapuló szerződésnek *lényleges* diktatórikus vonásaiban kifejezésre jutó — egyenlőtlen gazdasági és jogi helyzetét ellensúlyozzák. Élénk bizonyítéka ennek a Német Birodalomban az 1933. évi május 19.-iki törvénnyel felállított és eredetileg ideiglenesnek gondolt, de a nemzeti munkarendet szabályozó 1934. évi január 20.-iki, — mondhatni, alaptörvénnyel — véglegesített *Treuhänder*-i intézmény, amely nemcsak a kollektív szerződésben eddig szerepelt feleket tüntette el *Hedemann* jóslatának megfelelően — a föld színéről,² hanem magát a kollektív szerződést is, amelynek helyébe a gazdasági kerület szerint illetékes *Treuhänder*, mint erre törvényesen feljogosított birodalmi hatóság alkotta kollektív munkarend (*Tarifordnung*) lépett. S hogy a jogfejlődésnek ez a több tekintetben örvendetes iránya hazánkban is kezd tért hódítani, azt világosan mutatja a munkaidő és legkisebb munkabér korábbi rendeleti (6.660/1935. M. E.) megállapítását kodifikáló, s az évenkénti fizetéses sza-

¹ Jellemzők erre *Hueck* 1920. évben papírra vetett szavai, amelyek szerint senki sem kételkedhetik többé a kollektív szerződés gondolatának diadalútjában. *Das Recht des Tarifvertrages*. Berlin. 1920. 10. l.

² *Chronik d. Wirtschaftsrechts*. 26. 3—32. a 9. lap.

badságot biztosító 1937. évi XXI. t. c., amely ugyancsak állami beavatkozással, autoritativ úton hozott létre igen jelentős és a korábbi állapotokkal szemben lényeges haladást mutató ú. n. munkaszabályokat. Mindazonáltal hazánkban és pedig nemcsak az ipari, hanem a művészi szakmában is, (így pl. a színházaknál) még igen sok kollektív szerződés van érvényben és nem ritka eset az sem, hogy a szolgálati szerződés megkötésénél a felek nem veszik tekintetbe a kollektív szerződéssel felállított munkaszabályokat, s a munkaszerződést ezekkel ellentétes tartalommal létesítik. A hazai viszonyok szemmel tartása mellett tehát a mondottak dacára sem látszik feleslegesnek, ha az ily munkaszerződést, illetve annak a kollektív szerződéssel ellenkező kikötéseit az érvényesség és a hatályosság szempontjából beható vizsgálat tárgyává tesszük és pedig annál kevésbbé, mert a kérdésben eddig szórványosan kifejezésre jutott vélemények nem látszanak minden tekintetben teljesen megnyugtatóaknak.

Mielőtt azonban fejtegetéseim tulajdonképeni tárgyára rátérnék, a *terminológiát* illetőleg legyen szabad valamit megjegyezni. A kollektív szerződés nem létesít szolgálati viszonyt és ezért, mint annak idején *Lotmar* meggyőzően kimutatta,³ nem is munkaszerződés, ilyennek nevezni tehát akkor is helytelen, ha a kollektív jelzővel egybekapcsolva történik. Benne a felek *munkafeltételek* tárgyában szerződnek és egymásnak kölcsönösen ipari békét, vagyis sztrájktól és kizárástól való tartózkodást ígérik mindaddig, amíg a kollektív szerződéstől — ezt hangsúlyoznom kell — magánjogilag egyébként független szolgálati szerződések a munkafeltételeknek megfelelő tartalommal jönnek létre, azaz annak felei tartózkodnak a kollektív szerződésben meghatározott munkaszabályokkal ellenkező üzleti kikötésektől. Ezért legmegfelelőbb lenne talán *munkaszabály*, vagy *munkarendi* szerződésnek nevezni (ezt a kifejezést használta régebben Szladits is), az újabb irodalom azonban általában *kollektív* szerződésnek mondja, ami viszont azért szerencsés, mert találóan juttatja kifejezésre a szerződésnek azt a lényeges és a munkavállalói oldalon fogalmi sajátságához tartozó, nélkülözhetetlen elemét;

³ Lotmar: Der Arbeitsvertrag. Leipzig. 1902.

hogyan benne testületek, vagyis *kollektivitások* szerepelnek. Bizonyára ez az oka annak, hogy a kifejezés idegen eredete dacára ma már meghonosodottnak tekinthető, törvényeink és egyéb jogszabályaink is használják,⁴ a tőle való eltérés tehát nem volna többé indokolt. Különben a szerződés, az irodalomban ma már uralkodónak tekinthető felfogás szerint, nem nevesített, *sui generis* jellegű kötelmi jogügylet, amelynek tárgya, munkaszabályok felállítása és az ezekhez való hűségnek, a velük ellenkező magatartástól való *tartózkodásnak* a kötelezése (negatív kötelem).

II. A kollektív és a szolgálati szerződés viszonyának meghatározásánál mindenekelőtt az előbbinek *érvényességét* kell vizsgálat tárgyává tennünk. A magánjog ezzel a nem egy vonatkozásban a közrendet is erősen érintő szerződéssel szemben kezdetben elutasító álláspontra helyezkedett. A Kúria egy 1889-ből származó (3297. sz.) ítéletében érvénytelennek mondta ki azzal az indokolással, hogy úgy a munkaadónak, mint a munkásnak a szerződési szabadságát meg nem engedett mértékben korlátozza. Utóbb — főleg a Német Birodalomban — az ipartörvény ú. n. *koalíciótilalma* szolgált a jogi elismerés akadályául, a német Gewerbeordnung ugyanis — ellentétben a mi 1884. évi XVII. t. c.-be foglalt ipartörvényünkkel, mely a jobb munkafeltételek kicsikarására irányuló összebeszéléseket csak abban az esetben tilalmazza, ha céljukat elbocsátás, illetve munkabeszüntetés útján akarják elérni (162. §.), — minden olyan szervezkedést hatálytalannak nyilvánított, amelyek kedvezőbb bér-, illetve munkafeltételek kieszközlésére irányulnak (152. §.) A hazai ipartörvény ennél lényegesen enyhébb szabálya már nem hozható a kollektív szerződéssel összefüggésbe, mert ezzel a munkaadók, illetve munkavállalók nem egymás közt beszélnek össze, hanem a két ellenérdekű oldal szerződik egymással, úgy hogy maga az ipartörvény értelmében vett összebeszélés sem forog fenn⁵ mint alkatelem, de még ha fennforogna is, miután a cél nem kizárás, vagy munkabeszün-

⁴ Így az 1927. évi XXXI. t. c. 102. §. és az 52.600—1935. sz. K. M. r. 5. §-a. (l. alább.) A 3. §. ellenben munkaszabály szerződésről szól.

⁵ Zerkovitznak az 1908. évi törvénytervezet jogi főkérdéseinek jogászegyleti tárgyalása során kifejtett eme nézete tehát téves. M. J. E. Ért. XXXVIII. 3. 1909. 100. l.

tetés; hanem ép ellenkezőleg a munkabéke biztosítása, akkor sem lenne az ipartörvény érintett rendelkezése alá vonható, mert a törvény által szem előtt tartott tényállást semmiképen sem fedi. Mindazonáltal a német irodalom és gyakorlat nem maradt hatás nélkül hazánkban sem és a koalíciótilalom miatti hatálytalanság szelleme nálunk is jó ideig kísértett, s véglegesen csak a világháború befejezésével tűnt el, amikor is a fokozottabb mértékben felébredt szociális szellem a legtöbb nyugati államban, így Németországban és az akkor még önálló állami életet élt Ausztriában (Ostmarkt) is meghozta — a koalíciótilalom végleges felszámolásával — a kollektív szerződés törvényes szabályozását. Hazánk sajnos eddig még nem jutott el, mert az 1908. évi tervezet, mely az új ipartörvény keretei között kívánta e szerződést szabályozni, a munkásszervezeteknek a szerződés megszegése esetére kilátásba helyezett kártérítési felelősségük miatt megnyilvánult heves ellenzése folytán törvénnyé nem válhatott.⁶ Mindazonáltal kétségtelennek kell tartanunk, hogy a szerződést élő pozitív jogunk a régebbi gyakorlattal szemben ma már érvényesnek fogadja el, ami nemcsak abból tűnik ki, hogy bíróságaink, köztük a kir. Kúria is,⁷ közel két évtized óta, nem egy esetben alkalmazták anélkül, hogy érvényességükkel szemben aggályuk merült volna fel,⁸ hanem abból is, hogy több tételes jogforrásunk kifejezetten utal rá, így pl. a munkásbiztosításról szóló 1927. évi XXXI. t. c. 102. §-a, amely a biztosító intézet igazgatóságát kifejezetten feljogosítja arra, hogy az orvosokkal, gyógyszerészekkel és szülésznőkkel kollektív szerződéseket köthessen, vagy az 52.000/1935. sz. K. M. rendelet, amely a legkisebb munkabért megállapító bizottságnak egyenesen előírja, hogy a hasonló munkáért más iparágakban kollektív szerződés alapján fizetett béreket figyelembe vegye és a megállapítandó bé-

⁶ L. erre nézve különösen Pap Dávid és Ágoston Péter felszólalásait az érintett jogszegyleti tárgyalás során. I. m. 43—74. l.

⁷ C. 5767/1926. Közli Kéler-Schwicker-Straub: A szolgálati jogviszony. 1929. I. 42. 74. l.

⁸ Így a budapesti törvényszék 38. Pf. 1923/1920., 5712/1923. és 2609/1925. sz. ítéletei. Közli: Kéler-Schwicker-Straub: I. 70—74. l. Az 1923/1920. sz. ítéletnek az az indoka azonban, hogy a kollektív szerződés harmadik személyek javára (és nemcsak érdekében) jön létre, téves. L. alább.

reket azokhoz viszonyítsa. (5. §.) Az érvényesség tekintetében tehát indokolt aggályunk nem lehet.

III. A másik tisztázandó előkérdés a *munkaszabályellenesség* fogalma. A kollektív szerződés, az irodalomban és a gyakorlatban egyaránt elfogadott, — az 1937. évi XXI. t. c. 14. §-ában is megnyilatkozó — általános elv szerint *minimál-szerződés*,⁹ vagyis csak a munkavállalónak feltétlenül nyújtandó, *legkisebb* előnyöket szabályozza, — de nem tilalmazza azt, hogy a munkaszerződés a munkavállalóra nézve ezeknél *kedvezőbb* tartalommal köttessék meg. Ilyenkor tehát nincs munkaszabályellenesség és a kollektív szerződés sérelmet nem szenved, bár a gyakorlatban némi nehézségeket okozhat annak adott esetben elbírálása, hogy a munkaszabálytól eltérő üzleti rendelkezés kedvezőbb-e a munkavállalóra, vagy sem.

Az irodalomban egykor heves viták folytak atekintetben, hogy ezt miszerint kell megítélni, az ellentétes tartalommal szerződött munkás *egyéni*, vagy a munkafeltételekben érdekelt egész munkásság *közös* (osztály) érdeke szerint? Az előbbi nézetnek *Nipperdey*,¹⁰ az utóbbinak *Hueck* a főképviselője,¹¹ — újabban *Molitor* is Nipperdey felfogásához csatlakozott.¹² A gyakorlat eleinte a munkásság testületi érdekét tekintette irányadónak, vagyis Hueck álláspontját tette magáévá,¹³ utóbb azonban itt is Nipperdey felfogása diadalmaskodott.¹⁴ Ezt vallja hazánkban *Perneckzy* is, aki tudtommal nálunk egyedül foglalkozott a kérdéssel behatóbban.¹⁵

⁹ L. Hueck: I. m. 118. I. Dersch-Nipperdey: Die Rechtsprechung des Rg. zum Arbeitsrecht. 1919—1926. Berlin—Leipzig 1926. 25. I. Verordnung über Tarifverträge v. 23. 12. 1918. (RGB. 1456. I.) §. 1. és ehhez: Molitor: Kommentar. Berlin, 1930. §. 1. 33. 71. és köv. I. Gesetz zur Ordnung der nat. Arbeit §. 30. 32. Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag. I—II. Leipzig. 1907—1908. II. 243. Rarbg. 5. IX. 1936. R. A. G. 17/241. Rarbg. 16. I. 1937. R. A. G. 18/119. Hazánkban Perneckzy: A koll. munkaszerződés. 1938. 159. I. Szladits: Mj. II. 35.

¹⁰ Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim. 1924. 8. és köv. I.

¹¹ I. m. 119. I.

¹² I. m. 73. I.

¹³ Rg. 3. Zs. v. 27. XI. 1925. N. Z. Arb. R. 6. S. 372. Rarbg. 4. I. 1928. Entsch. 1/118. — 27. XI. 1928. E. 2/279.

¹⁴ Rarbg. 14. III. 1928. (Bensch. Samml. 2. R. A. G. 191. — 13. III. 1929. E. 75.)

¹⁵ I. m. 160. I.

Ma már ez a kétféle felfogás nem áll ily méreven szemben egymással, mert a mérlegelés azóta kifejlesztett és általánosan követett szabályai mellett — mint azt újabb művében Nipperdey is hangsúlyozza — a munkás egyéni érdeke rendszerint egybeesik az egész munkásság közös érdekével,¹⁶ s e szabályok betartása a gyakorlatban erős közeledést jelent azoknak a felfogásához, akik a munkásság testületi érdekét tartják döntőnek.¹⁷ Ezek szerint ugyanis annak megítélésénél, hogy a munkafeltételek a szabálynál kedvezőbbek-e, ezeket a kollektív szerződés rendelkezéseivel és nem a munkavállaló egyéni helyzetével kell összehasonlítani,¹⁸ s teljesen figyelmen kívül kell hagyni azt a szempontot, hogy a munkavállaló más, különösen a kollektív szerződésnek megfelelő feltételekkel munkát egyáltalában nem kapott volna.¹⁹ Az összehasonlításnál pedig a munkaszerződést nem mint egészet kell a munkaszabály rendelkezéseivel egybevetni, hanem csak az egymással összefüggő feltételeket²⁰ és annak mértékét a kollektív szerződésből kell venni. De a legnagyobb közeledést a kétféle felfogás között a tárgyi mérlegelés szabálya hozta létre, ennek értelmében ugyanis azt, hogy a munkavállalóra nézve a maga egyéni érdeke szerint kedvezőbbek-e a munkafeltételek a munkaszabálynál, nem a könnyen változható alanyi körülmények figyelembevételével, hanem tiszta tárgyi alapon kell eldönteni: irányadó az, ami az adott helyzetben *minden munkavállalóra* kedvezőbb.²¹

¹⁶ Dersch-Nipperdey: Rechtsprechung, 27.

¹⁷ Molitor: I. m. 72—73. l.

¹⁸ U. o. 71. l.

¹⁹ Így: Dersch-Nipperdey: Rechtsprechung: 27. és köv. l. Hueck: Arbeitsrecht. 863. l. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. II. 224. Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. 233. l. j. Kaskel: Arbeitsrecht. 39. l. Leopold: Untertarifliche Entlohnung 20. és köv. l. Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts. 263. l. Wagemann: Deutsche Arbeitsgesetze. §. 1. 17. Hazánkban: Perneczky: I. m. 162. l. Továbbá: R. A. G. 4. l. 1929. Entsch. 1/118. — 13. 6. 1928. (Bensch. Samml. 3.) — 27. 6. 1928. Entsch.: 2/159. l. Stb.

²⁰ Molitor: I. m. 72. l.

²¹ Így: Molitor: I. m. 73. l. Továbbá: Dersch-Nipperdey: Rechtsprechung. I. 1. 26. és köv. l. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch, II. 227. l. Jacobi: Grundlehre. 233. l. 1. Nipperdey: Beiträge. 9. és köv. l. R. A. G. 21. 9. 1928. Entsch. 32.

A következőkben a munkaszabályellenesség fogalmát az itt kifejezett szűkebb értelemben használjuk, mert a kollektív szerződés határozataitól való eltérésnek csak ezen határok között van jogi jelentősége.

IV. A kollektív szerződés *magánjogi* ügylet, tárgyi értelemben vett — mindenki által követendő — jogszabályt tehát önön erejéből nem alköthet. Lehet, sőt mint alant látni fogjuk, egészen bizonyos is, hogy az élet igényeit ez a szűk hatókör korántsem elégíti ki, *Lotmarnak* és követőinek az a valóban zseniális konstrukciója azonban, amely a kollektív szerződésnek az egyéni munkaszerződés ellenkező tartalmával szemben átalakító erőt tulajdonított, még sem fogadható el, mert ellentétben áll azzal a fogalommal, amelyből a kérdés megítélésénél ki kell indulnunk. Ehhez külön jogtétel rendelkezése szükséges, amely a magánjogi ügyletet eme jellegéből adódó, polgári (civilis) hatályát meghaladó, *közrendi*, tehát közjogi képességekkel ruházza fel. Hazánkban azonban ilyen jogtétel nincs, az 1938. évi tervezet is szigorúan ragaszkodott a szerződés magánjogi jellegéhez és átalakító erővel nem kívánta azt felruházni,²² törvény pedig még így sem lett belőle, úgy hogy a szerződés hatályának megítélésénél csak az általános kötelmi jogi szabályokat tekinthetjük irányadóknak. Eszerint pedig kötöttséget rendszerint csak a felek között (inter partes) eredményez, hiszen a *contractus contrahentibus* ponit legem. A szerződő feleknek szab törvényt és nem másoknak. Ebből következik, hogy a munkaügyletnek a munkaszabálynál — a munkavállalóra nézve — terhesebb volta jogi jelentőséggel csak akkor bír és jogi értelemben csupán akkor minősül a kollektív szerződéssel ellenkezőnek, ha az ily feltételeket kikötő munkaadó az utóbbinál is szerződő fél volt, vagy ahhoz legalább is hozzájárult. És itt táru fel a kollektív szerződés legnehezebb, az irodalomban is legtöbbet vitatott kérdése, hogy kiket kell e sui generis ügyletnél szerződő feleknek tekinteni?

A kérdést a szerződésben megjelenő kollektivitás hozza magával. Ez a munkaadói oldalon ugyan — mint érintettük —, nem feltétlen fogalmi eleme az ügyletnek, a munkáskorporációk egy munkaadóval is szerződhetnek kollektíve, vagy ha

²² L. erre nézve Szerényi József bevezető előadását a jogászegyleti tárgyaláson. I. m. 7. l.



többel szerződnek is, az ügyletet mint egyéni jogalanyokkal is megköthetik velük. Ilyenkor természetesen az elsősorban figyelembe jövő munkaadói oldalon nincs probléma, a szerződő fél maga a munkaadó. Ámde ez a *sántító kollektivitás* mégis csak ép oly kivétel, mint az az elméletben ugyan lehetséges, de a gyakorlatban igen ritkán előforduló eset, hogy a munkavállalói oldalon ú. n. *laza koalíciók*, — alkalmi egyesülések és önálló személyiséggel nem bíró magánjogi társaságok kössenek kollektív szerződést, rendszerint mindkét oldalon jogi személyeknek tekintendő *szervezetek* lépnek frigyre egymással.²³ Ez a forgalomban leginkább előforduló, — mondhatni alapeset, — amelynek kifejtése a megoldást a többi típusra nézve is megadja.

Az irodalomban ma már uralkodónak tekinthető felfogás szerint azon az oldalon, amelyen nem egyes személyek, hanem (munkaadó, vagy munkás) szervezetek (egyesületek) kötik meg a kollektív szerződést — félként jogosítva és kötelezve *maguk a szervezetek lesznek*, nem pedig tagjaik. Ez az ú. n. *szervezeti elmélet* (Verbandstheorie) főleg *Sinzheimer* mélyen szántó fejtegetései nyomán²⁴ teljes győzelmet aratott úgy a *Lotmar* alapította *képviselési*²⁵ (Vertretungstheorie), mint a főleg *Rundstein*²⁶ és *Schall*²⁷ által vallott *kombinált elmélet* (Kombinierte Theorie) felett,²⁸ amelyek szerint a szer-

²³ Sinzheimer ezt oly jellemzőnek tartja, hogy a munkaszabályszerződés fogalmi meghatározásába is belefoglalja. Der korp. Arbeitsnormenvertrag. I. 98.

²⁴ I. m. I. 69—96.

²⁵ I. m. I. 776. és köv. I.

²⁶ Rundstein: Die Tarifverträge im französischen Privatrecht. Leipzig. 1905.

²⁷ Schall: Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. Jena. 1907.

²⁸ A szervezeti elméletet vallják Sinzheimer (idézett művén kívül: Ein Arbeitstarifgesetz. München. Leipzig. 1916. 52. I. — Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. k. a. Jena. 1927. 254. I.) Szladiits (J. E. Ért. 107. I.) és Perneckzy (I. m. 142. I.) mellett; Hueck: I. m. 185. I. Oertmann: Zur Lehre vom Tarifvertrag. Zf. Soc. Wiss. X. é. f. 1. sz. 20. I.) Zeitler: Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrags. München. 1908. 80. I. Az osztrák irodalomban Homölle: Die Tarifparteien nach österreichischem Rechte im Vergleich mit dem deutschen Rechte. Emsdetten. 1930. Pribram: Die Soc. Pol. in neuem Österreich. Arch. für Soc. Wiss. u. Soc. Pol. 48. k. 3. sz. Tüb. 1921. 615. I. 660. lapon.

vezet a szerződést tagjai képviselőjében — illetve a kombinált elmélet szerint, abban is — kötné, s így jogosítva és kötelezve az előbbi szerint a tagok, míg az utóbbi értelmében úgy az egyesület, mint a tagok lennének. Sinzheimer érvelése főleg érdekszempontok mérlegelésén alapszik és azt hangsúlyozza, hogy egyedül a szervezeti elmélet felel meg a felek érdek-helyzetének, kétség esetében tehát azt kell feltételezni, hogy ha a jogkövetkezményeket ismerik és érdekeiket szabadon követhetik, az ennek megfelelő szerződési alakot akarják választani. Úgy a képviselői, mint a kombinált elmélet Sinzheimer szerint teljesen az egyén kezére játsza a munkaviszonyt és a közösséget egészen kirekeszti belőle, ami homlokegyenest ellenkezik a kollektivitásnak a szerződésben megnyilvánuló alap gondolatával. Ha ugyanis a szerződés által jogosítottaknak és kötelezetteknek nem a szervezeteket, hanem egyes tagjait, mint egyéni jogalanyokat tekintjük, úgy nem zárhatjuk el őket attól a joguktól sem, hogy a kollektív szerződés értelmében őket megillető jogokról ugyancsak mint egyéni jogalanyok rendelkezhessenek, azt tetszésük szerint félretehessék, vagy módosíthassák, ezzel pedig a munkaszabály nemcsak a szervezet kollektív fellépésében rejlő biztosítékot veszti el, hanem minden értelmét is, hiszen a felek ép azért szerződtek kollektíve, hogy ezzel az egyéni, tetszés szerinti szerződéskötéseknek elejét vegyék. Emellett hivatkozik Sinzheimer bizonyos technikai nehézségekre, amelyek a képviselői elmélet követelését a gyakorlat számára úgyszólván lehetetlenné teszik. Adott esetben — írja — alig lehet majd megállapítani, hogy kik azok a tagok, akiket a szerződés jogosít, illetve kötelez? A többségi határozatnak ugyanis a hozzá nem járult kisebbséggel szemben csak az egyesület belső viszonyában van kötelező hatálya, harmadik személlyel szemben azonban nincs, ha tehát a kollektív szerződés megkötésére az egyesületnek a tagok a felhatalmazást nem egyhangulag adták meg, úgy megbízási viszony csak a felhatalmazáshoz szavazatukkal hozzájárult tagokkal szemben keletkezik és ehhez képest a kollektív szerződéssel kötelezve és jogosítva csak ezek a tagok lehetnek. Ámde annak megállapítása, hogy az illető tag, akivel szemben ez ép vitássá válik, hogyan szavazott, sokszor a le-

hetetlenséggel lesz határos. Egyesek megkísérelték ugyan ezt a szakadékot a törvényes képviselő elméletével áthidalni, a próbálkozás azonban igen rövid életű volt, s megfelelő jogi alap hiányában tökéletesen meddőnek bizonyult. Minél nagyobbak a „meghatalmazott“ szervezetek, annál nagyobbak ezek a nehézségek is és így az elmélet teljesen képtelen arra, hogy a szerződéssel szolgálni kívánt érdeket, a munkaviszony szilárd — és bizonyos mértékben — egyöntetű szabályozását eredményezze. A kombinált elméletet illetően ehhez még azt fűzi hozzá, hogy a jogok és kötelezettségek halmozása (Kumulierung) következtében a kollektív szerződés elveszti rugalmasságát, módosítása és megszüntetése felette megnehezül, mert ily esetben ismét minden szervezeti tagot egyenként meg kell szavaztatni, ami arra a torz és a munkaviszony egyöntetű szabályozásában rejlő szerződéses céllal és érdekekkel teljesen ellenkező visszás eredményre is vezethet, hogy egyesek megszüntetik, vagy módosítják a kollektív szerződést, mások viszont nem.

Ebben az érvelésben különösen két dolog feltűnő. Az egyik az, hogy Sinzheimer, aki az érdekszemponthoz ilyen messzemenően kiaknáztta, nem vette eközben észre azt a dogmatikus nehézséget, ami ép az érdekhelyzetből adódik. Figyelmét elkerülte az a körülmény, hogy az ipari béke, amelynek megtartása a kollektív szerződés tárgyát képezi, tulajdonképpen nem a szervezetek, hanem tagjaik érdeke, a szervezeteket legfeljebb annak reflexhatásai érintik. Pedig akkor már nemcsak a B. G. B. második bizottsági javaslata forgott közkézen, amely a 126. §-hoz javaslatba hozott négy kiegészítő (126. a—d) rendelkezéssel felállította a közvetett (rejtett) képviselő szabályait, hanem ép az e tárgyban megindult vita során megjelent *Müller-Erzbach* alapvető tanulmánya is, amely ebből az érdekhelyzetből annak egész rendszerét kifejtette.²⁹ Azóta a közvetett képviselő néven a saját nevében, de más számlájára (im eigenen Namen, für fremde Rechnung), vagyis harmadik személy érdekében kötött jogügylet fogalma (Geschäft, wen es angeht) — amelyet élesen meg kell különböztetnünk az ilyen

²⁹ Die Grundsätze der mittelbaren Stellvertretung aus der Interessenslage entwickelt. 1905.

javára szóló szerződésektől,³⁰ — polgárjogot nyert az irodalomban³¹ és elismerését — bár még csak egyes jogterületekre szorítkozva, s mint *Tury* helytállóan emeli ki, kivételes jelleggel, — a gyakorlatban is kivívta.³² Az érdekeltségnek e — *bi-*

³⁰ Az utóbbinál ugyanis három érdekelt fél van, míg az előbbinél csak kettő. L. Werner Tornow: Die Probleme der verdeckten Stellvertretung. Inaug. Diss. Heide in Holstein. 1930. Szladits: II, 121—122.

³¹ Szladits: I. 151. II. 121—122. *Tury*: Fiduciarius jogát ruházás és közvetett képviselet. Szeged, 1930., mely irodalmunkban először tesz igen találó különbséget a nem teljes (nem tulajdonképeni) és a teljes (tulajdonképeni) közvetett képviselet között aszerint, amint csak az érdekelt személye, vagy magának az érdeknek idegen jellege is rejtve marad, s rámutat arra is, hogy az előbbinél — amikor a forgalomban általánosan tudott, hogy a fellépő személy cselekvése mögött idegen érdekek védelme rejlik, kevesebb jogtechnikai akadálya van annak, hogy a kötött ügyletek alapján közvetlen joghatások legyenek létesíthetők a képviselt személyében, amivel a képviselő kezéhez jutott jognak rendeltetésszerű felhasználása is tökéletesebb biztosítást nyer. (32—33. l.) L. még. Fürst: Feljogosítás a perlésre. J. K. 1930. 13. sz. 122. l. 14. sz. 132. l. Schuster: Váltóforgatómány behajtás végett. J. Á. 1928. 471—477. A külföldi irodalomból: Müller-Erzbach már idézett művén kívül ugyanezen szerzőtől: Der Durchbruch des Interessenrechts durch allgemeine Rechtsprinzipien. Jh. Jb. 53. k. 358. Cohn: Handeln für denjenigen, den es angeht. 1930. és Werner Tornow: I. m.

³² Hogy hazánkban már a Kt. 374. §-ának 2. bek. is a közvetett képviselet gondolatát juttatja kifejezésre, arra ugyancsak *Tury* mutatott rá először. (I. m. 29. l.) De talán legélesebben abban a gyakorlatban jelentkezik ennek elismerése, amely a behajtási forgatómányossal szemben megengedi a megbízó ellen felhozható magánjogi kifogások érvényesítését akkor is, amikor a forgatómánynak eme jellege magából a váltóból ki nem tűnik (P. H. T. 835. sz. E. H. Schuster: I. h. 427. l.), mert ez annak belátásán alapszik, hogy a behajtási forgatómányos ilyenkor is idegen jogot érvényesít, (Különösen meggyőzően fejtí ezt ki Schuster: I. h. 476. l.) bár a váltójogot a maga nevében gyakorolja. (Staub-Strantz: Art. 17. Bem. 8. V. ö. R. G. Z. 23/125. 36/55. 41/115.) Irodalmunk kezdetben ugyan ezt a felfogást feltétlenül csak a kifejezett (rendes) behajtási forgatómányval szemben vallotta, burkolt, vagy fiduciarius forgatómány esetében azonban, — amely a közvetett képviselethez fűződő fogalmi rokonsága folytán elsősorban érdemel ehelyt figyelmet, — csak bizonyos, nem is egyöntetűen felállított feltételek mellett tartotta a forgatómányos ellen ezen magánjogi kifogások érvényesítését megengedhetőnek (Nagy F. Váltójog. III. k. a. 221. l. Plósz: Váltójog. 469. l.), a gyakorlat azonban ma már feltétlenül elismeri. S hogy ebben a cselekvésnek más számlájára, idegen érdekből történő volta a döntő, az világosan kitűnik a behajtási forgatómányhoz némileg rokon zálogforgatómányval való összehasonlításból.

zonyos körülmények között — jelentkezheto — jogfiakasztó hatása mellett tehát szó nélkül nem lehet elmenni és nagyon is hangsúlyozásra szorul, hogy a kollektív szerződési jog terén az érintett dogmatikus támpontok és megtagadásának jogelvi nehézségei dacára ép azért kell vele szemben elutasító álláspontra helyezkednünk, mert magával a szerződéssel adódó és kétségkívül elsősorban figyelembe jövő kollektív érdekhelyzettel — Sinzheimer érvei értelmében — össze nem egyeztethető.

A másik, nem kevésbé feltűnő körülmény az, hogy a kombinációs elmélettel szemben — bár az ellenkezőt állítja — valójában Sinzheimer sem hoz fel más ellenérvet, mint a többes jogosultságból fakadó technikai nehézségeket, hiszen azok az érdekszemponatok, amelyek a képviseleti elmélettel szemben elutasító álláspontra vezették, itt a szervezetek érintetlenül maradó jogosultsága és kötelezettsége mellett teljesen tárgytalanok. Sinzheimer úgy látszik nem gondolt arra, hogy a kombinációnak esetleg olyan alakja is lehetséges, amely az érintett technikai nehézségeket teljesen kiküszöböli, így pl. ha a *jogosultság* tekintetében a tiszta szervezeti elméletet követjük, a *kötelezettségeket* ellenben akként halmozzuk, hogy a *szervezethez tartozás tényének külön jogi értékelésével* tagjait is vele *együtt kötelezetteknek* tekintjük.

(L. erre nézve Shuster: J. K. 1912. 51. sz.). Itt a forgató személyéből eredő kifogások azért nem érvényesíthetők, mert a zálogforgatmányos nemcsak a saját nevében jár el, hanem egyben saját számlájára is (Schuster előbb i. h. 477. l.), a cselekvéssel előmozdítani kívánt érdek sajátja, amin az a körülmény, hogy egyben másnak (a forgatmányosnak) érdeke is lehet, lényegben nem változtat. A ptk. Bsz. 794. és a Mjt. 1023. §. 2. bek. ugyancsak fontos lépést jelent a jogintézmény elismerése felé, bár a ptk. Ind. szerint a tervezet a tulajdonképeni közvetett képviseletet nem kívánta intézkedése körébe vonni. (III. 167. l. 1008. §.) A kontinentális jogrendszerek között legmesszebb megy ezen a téren a Sv. O. R. 32. §-a, amely szerint minden olyan esetben, amikor az ellenfélre nézve közömbös, hogy kívül köti meg a szerződést, a rejtve maradt képviselt lesz közvetlenül jogosítva, úgyszintén akkor, ha az ellenfélnek a körülményekből tudnia kellett, hogy képviseleti viszony forog fenn. Ez még mindig nem érinti a közvetlen joghatás kivételes jellegét, amely a kontinentális jogrendszerek vonatkozó szabályainak általánsc jellemző vonása: szemben az angol-amerikai jogrendszerrel, amely a képviseltet (principal) szabályként lépteti be a közvetett képviselő által létesített jogviszonyba. L. Tury: I. m. 33. l.

Hogy erre az életnek szüksége van-e, vagy sem, azt a szervezeti elmélet eredményeinek megfontolása tárja fel, amely egyben az elmélet gyakorlati bírálatát is megadja. A tiszta szervezeti elméletnek az a következménye, hogy a kollektív szerződésből úgy jogok, mint kötelezettségek egyedül és kizárólag csak a szerződő testületekre származnak, tagjaik ellenben annak körén teljesen kívül maradnak. Minthogy pedig a szervezetek sem munkaadói, sem munkavállalói minőségben szolgálati szerződést rendszerint nem kötnek, vagy ha kötnek is, nem a kollektív szerződés által érintett ipari szakmában, ezen felfogás szerint a kollektív szerződésből oly ügyleti kötelezettség, hogy a megállapított munkafeltételektől eltérő szolgálati szerződést ne kössenek, az egyéni munkavállalóra soha, a munkaadóra pedig csak abban az esetben származik, ha a kollektív szerződés munkaadói oldalán történetesen egyéni félként szerepel. A szervezet munkaszabályhűségi kötelme ugyanis kimerül abban, hogy tagjainál a munkafeltételek megtartása érdekében minden rendelkezésre álló törvényes eszközzel közbenjárjon,³³ de szavatosság már ennek sikeréért sem terheli.³⁴ Ez az eredmény azonban a munkavállalói oldalon sem teljesen megnyugtató, a munkaadóin pedig azokban az esetekben, amelyekben a kollektív szerződést ezen a részen is testületek kötik meg, egyáltalában nem elégíti ki a forgalom igényeit és *messze mögötte marad annak a célnak*, amelyre a jogintézmény szolgál. Sinzheimer főleg a jogosultság szemszögéből nézi a kérdést, s ezen vonatkozásban tökéletesen helytállóan és meggyőzően fejt ki, hogy a szerződő felek által szem előtt tartott és a kollektív szerződéssel előmozdítani kívánt érdekek teljesen veszendőbe mennek, ha általa jogosítottaknak nem a szerződést megkötő szervezetet, hanem tagjaikat tekintjük. A kötelezettség tekintetében azonban a munkaadói oldalon — viszonyos kollektivitás esetében — ép fordítva áll a helyzet. Itt ép a szervezeti elmélet követésével adjuk a munkaszabály sorsát teljesen az egyéni munkaadó kezébe, mert belőle kötelezettség csak a szervezetre, s arra nézve is mindössze a közbenjárás alakjában

³³ Szladits: II. 36. Perneczky: 165. Nizsalovszky: Fogyatékos jogügyletek. M. J. Ért. 1933. 6. 1. Sinzheimer: II. 164. 165. 252.

³⁴ Sinzheimer: II. 252. Schalhörn: Soz. Prax. XV. 584---585. Ellenkező: Rundstein: R. Wiss. 127., 1.

fakadván, az egyes munkaadó a munkaszabály dacára továbbra is úgy szerződik, ahogy akar, s a kollektivitásnak az az alap-gondolata, amely a munkaszabályszerződést létrehozta, ezen az úton sikkad el tökéletesen. Ennek felismerése indította Lotmar arra, hogy az átalakító erő segítségével a kollektív szerződést oly képességgel igyekezzék felruházni, amelynek révén magánjogilag egyenesen megszeghetetlenné válnék. Konstrukcióját, mint láttuk, élő jognak nem tekinthetjük, de az általa előtérbe állított tények valóságát nem tagadhatjuk és következményei előtt szemet nem hunyhatunk. Be kell látnunk, hogy miután a kollektív szerződés által létrehozott munkafeltétel nem tárgyi jogszabály, s miután hazánkban — és Sinzheimer idejében ez volt a helyzet a Németbirodalomban is — külön jogtétel nem ruházza fel azzal a képességgel, hogy a vele ellenkező szolgálati szerződést a saját tartalmának megfelelően automatikusan átalakíthassa, a munkaszabály állandóságát, s nem utolsó sorban követését, vagyis a kollektív szerződés betartását a munkaadói oldalon viszonyos kollektivitás esetében csak az biztosíthatja, *hå az egyéni munkaadóra személyes kötelezettség is hárul*, a Sinzheimer által oly szépen kifejtett érdekszempontok tehát ebben az esetben is az egyes munkaadónak a kollektív szerződés által keletkező jogviszonyba való bevonását követelik.

Hogy ez bizonyos visszahajlást jelent a már eltemetettnek hitt kombinációs elmélet felé, azt nincs okunk tagadni. Az élet sokszor nem szorítható be a többé-kevésbé mereven megszerkesztett elméletek és előre kigondolt fogalomrendszerek kereteibe, a pusztán a kötelezettségek többszörözését eredményező felfogás mindenesetre lényegesen különbözik a kombinációs elméletnek attól az eredeti alakjától, amellyel szemben a szervezeti elmélet a maga irodalmi harcát annak idején győzedelmesen megvívta. Sokkal fontosabb ennél az a kérdés, hogy élő jogunk keretében tulajdoníthatunk-e a szervezeti tagságnak olyan jogi jelentőséget, hogy abból a testület kötötte kollektív szerződés megtartása iránti kötelezettséget — természetesen csak a megszegési tilalom negatív alakjában — a tagokra nézve is levezethessük?

A kötelmi jog fenntebb érintett általános elvei értelmében ez kétségkívül csak úgy lehetséges, ha a tagságnak a kollektív

szerződés megkötése utáni fentartását, vagy az ezen időpontban történő belépéssel eszközölt létesítését, *hozzájáruulásnak* tekinthetjük.

Nézetem szerint ennek nincs anyagi jogi akadály. A többször említett 1908. évi ipartörvénytervezet is elfogadta ezt az álláspontot, amikor bár elvileg a szervezeti elméletet vallotta, a kollektív szerződés hatályát kiterjesztette mindazokra, akik a megkötés időpontjában a szerződést kötő testületek tagjai voltak, azokat pedig, akik ezután léptek tagjai sorába, a kollektív szerződéshez csatlakozottáknak tekintette (712. §.). Sőt azzal, hogy a csatlakozás vélelmét megcáfolhatatlan erővel kívánta felruházni, messze túl is ment azon a határon, ameddig a kérdés életszerű megoldása végett szükséges elmenünk. Talán nem lesz érdektelen megjegyeznünk, hogy a tervezet ennek a meg nem cáfolható vélelemnek a jogosultságát olyannyira magától értetődőnek tartotta, hogy külön magyarázatot sem velt hozzá szükségesnek.³⁵ Tagadhatatlan, hogy a látszat efféle védelme nem ismeretlen jogunkban, hiszen ezen alapszik nemcsak a jogügylet értelmezésénél irányadó kijelentési elv, de a telekkönyvnek közhitelességű hatása is, — azt azonban, hogy ily törvényes vélelem megcáfolhatatlanul élne jogunkban, aligha mernék állítani. De azt és annyit ettől függetlenül is kétségtelennek kell tartanunk, hogy a *hozzájáruulás konstrukciója élő pozitív jogunkban igenis megszerkeszthető*, s ezzel a kollektív szerződésben követett ügyleti cél életszerű, s a forgalom igényeit kielégítő megvalósulását törvényhozási beavatkozás nélkül is, nem kis lépéssel vihetjük előre.

Ezt a felfogást azokból a jogszabályokból kiindulva vélem megindokolhatónak, amelyek a szervezeteknek a kollektív szerződések kötésére vonatkozó anyagi jogi képességét meghatározzák. Ez tudvalevőleg a jogképességnek egy különleges faja, amelyet az általános jogalanyiség még nem foglal magában,³⁶ s ehhez képest nem illet meg minden — a magánjog szabályai szerint érvényesen létrejött, s ennek alapján jogi személynek tekintendő egyesületet. A — kétségkívül helyes —

³⁵ L. Szerényi bevezető beszédét a jogászegyleti tárgyaláson. I. h. 14. l.

³⁶ L. Dersch-Nipperdey: I. m. 5—19. l.

egykori német gyakorlat szerint ehhez még az sem elegendő, hogy az egyesület gazdasági cél követésére alakult legyen,³⁷ hanem szükséges, hogy a szervezeti cél egyenesen kollektív szerződések kötésére, vagy legalább erre is irányuljon. Az ugyan nem elengedhetetlen követelmény, hogy az alapszabályok ezt kifejezetten kimondják, de ha ezt nem teszik, az egyesületi célt feltétlenül úgy kell meghatározniok, hogy a munkaszabályszerződések kötésére való hivatottság és rendeltetés abban tárgyilagos szemlélettel, világosan felismerhető legyen. Ennek a követelménynek pedig csak az a szervezet felel meg, amely alapszabályaiból kitűnő céljának azt tekinti, hogy tagjainak a munkaviszony feltételeihez fűződő, a munkabérre, munkaidőre és a munkaviszonynak a kollektív szerződésben rendszerint szabályozni szokott egyéb tartalmi elemeire vonatkozó érdekeit a munkapiacra az ellenérdekű féllel szemben képviselje.³⁸ Vagyis, amelynek — a társadalompolitika terén közhasználatává vált kifejezés szerint — *szakszervezeti* jellege van, osztályérdeket képvisel és annak a munkaviszonyban való érvényesítésére hivatott.

Hogy az ily szervezet megalapításának, s az abba való belépésnek az élethivatásuknál fogva akár egyik, akár másik oldalon, de mindenképen munkajogi viszonyban álló alapítók, illetve tagok részéről van bizonyos megbízási jellege, az tagadhatatlan. Azonban nem ez a kérdés lényege, hiszen Sinzheimer sem azért fordult szembe ma is általánosan elfogadott és vázlatosan fenntebb ismertetett okfejtésével az ezen alapuló képviseleti elmélettel, mintha a meghatalmazás konstrukciója ellen jogi kifogásai lettek volna, hanem — mint láttuk, — főleg azon okból, mert annak gyakorlati következményeit a mulhatatlanul figyelembeveendő érdekszemponatokkal összeegyeztethetőknek nem találta. Ezt a felfogást magam is osztom és a képviseleti elmélet útjait, sem a közvetlen, sem a közvetett képviselet ösvényein járni nem kívánom. De a másik, *a jog ki-egyenlítő szerepétől merőben idegen végletnek tartom, hogy a megbízáson nyugvó jogszerkezet elejtésével egyben észre-*

³⁷ Rg. IV. 1. X. 1923. Entsch. 107/144. és III. 9. 10. 1925. Entsch. 111/354.

³⁸ Dersch-Nipperdey: I. m. 9. 1.

vétlenül hagyjuk az érintett különleges célt követő egyesülethez való tartozásból, s főleg a szervezeti tagságnak a kollektív szerződés megkötése utáni fenntartásából és folytatásából fakadó ama magánjogi következményeket, amelyek a megbízástól függetlenül érvényesülhetnek. Aki ily egyesületet alapít, abba belép és kötelékében a kollektív szerződés megkötése után is benntmarad, az eme kijelentő hatású magatartásával az egyenes és becsületes eljárásra számító jóhiszemű forgalomban egyben ígéretet is tesz arra, hogy a kollektív szerződést a maga részéről is meg fogja tartani, hiszen eljárását jóhiszeműen így foghatja fel, így értheti mindenki, már pedig az értelmezésnek ez az egyik legfőbb zsinórmértéke. Vajjon ez az ígéret egyoldalú-e, s ha igen, nem elég komoly alakban jelenik-e meg ahhoz, hogy a jog hatályosnak elismerhesse?³⁹ Miután a tag a kollektív szerződést kötő szervezettel jogviszonyban áll, az annak megtartására vonatkozó személyes ígéretet bajos lenne egyoldalunak felfogni, sokkal egyszerűbb, kézenfekvőbb és mindenestre életszerűbbnek látszik a szervezet által a tagsági köteléknek viszonyos fenntartásával hallgatólagosan elfogadott hozzájáruló nyilatkozatot látnunk benne. Ez a felfogás azért látszik szerencsésnek, mert jogi hatásai megmaradnak a hozzájárulás tartalmának határai között, a tag — minthogy ez a felek akaratától valóban távol esik — önálló szerződő féllé ezáltal nem válik, az érdekszempontoknak az a sérelme tehát, amellyel a képviseleti és bizonyos mértékben a kombinációs elmélet követése is jár, nem következik be. A hozzájárulás következménye mindössze az, hogy a szervezeti tagok nemcsak a maguk szervezetével, annak belső jogviszonyában — *szociáljogilag* — hanem a szervezetükkel szerződött ellenérdekű testülettel szemben, *magánjogilag* is kötelezve lesznek a kollektív szerződéshez hű magatartásra, amivel azon — Sinzheimer részéről is helyeselt eredmény következik hē, hogy a jogok és kötelezettségek halmozása révén a vonatkozó jogviszony fokozottabb biztonságot nyer.⁴⁰ S emellett eltűnnek mindazok a technikai nehézségek, amelyek a kombinált elmélettel szemben — mint láttuk — úgyszólván egyetlen ko-

³⁹ Szladits: II. 13—14.

⁴⁰ Sinzheimer: I. 88.

moly ellenérvet képeznek, a tagsági viszonyra, valamint az annak fenntartására vonatkozó tényállás tisztázása a gyakorlatban igen egyszerű és semmi nagyobb akadályba rendszerint nem ütközik.

V. A kollektív és a vele ellenkező szolgálati szerződés viszonya az előadottakhoz képest a következőkép alakul:

Ha a kollektív szerződéssel ellenkező kikötéseket tartalmazó jogügyletet oly munkaadó kötötte, aki az előbbiben is egyéni félként szerepelt, úgy részéről nyilvánvaló szerződésszegés forog fenn, mert a kollektív szerződés őt az ettől való tartózkodásra kötelezte. (A szerződésszegés következményeit l. alább.) Amennyiben elfogadjuk a hozzájárulás fenntebb kifejtett elméletét, ugyanezen jogkövetkezményeket e szerkezet segítségével kiterjeszthetjük a kollektív szerződést kötő munkaadói szervezet ama tagjaira is, akik a testületnek a kollektív szerződés megkötése után is kötelékében maradtak, vagy azután léptek — természetesen a szerződés fennállásának tartama alatt — tagjai sorába. De külön jogszabály rendelkező ereje, vagy a helyi, illetve üzemi szokássá válás útján kifejtendő távolbahatás nélkül élő pozitív jogunkban sohasem tudjuk kiterjeszteni a kollektív szerződés kötelező erejét oly szakmai munkaadókra, akik sem az eilenérdekű munkásszervezettel, mint szerződő felek, magában a kollektív szerződésben, sem az utóbbit megkötő munkaadói testülettel, mint annak tagjai, jogviszonyban nincsenek. Az egyes munkás részéről pedig a kollektív szerződéshez való hűségről és annak megszegéséről csak a hozzájárulás elméletének elfogadása esetében lehet szó, mert miután ezen az oldalon mindig testületek szerződnek, enélkül a kollektív szerződés megtartása tekintetében kötelmen kívül állanak.

VI. Az a körülmény, hogy a szolgálati ügylet a kollektív szerződés megszegésével jött létre, az előbbinek *érvényességét nem érinti*,⁴¹ bármelyik oldalon forog is fenn a szerződésszegés, vagy ha az kölcsönös is, mert ily következménye anyagi kötelmi jogunkban csak valamely tárgyi jogszabály megszegésének lehet. Ellenben beállanak a szerződésszegés összes ma-

⁴¹ L. Szladits és Barna Ignác felszólalásait a Jogászegyleti vitában. I. h. 107. és 86. l. V. ö. Kolosváry: Mj. III. k. a. 399. l. 1155.

gánjogi következményei, az általa sértett fél tehát nemcsak a bérharc eszközeihez fordulhat, nemcsak kártérítést követelhet, hanem az általános kötelmi jogi szabályok szerint első-sorban és mindenekelőtt követelheti a kollektív szerződés *teljesítését*. És ez a pont, valamint ennek következményei azok, amelyek az irodalomban eddig nem jutottak elég öntudatosan kifejezésre.

Természetesen ez a jog csak a kollektív szerződés feleinek valamelyikét illetheti meg, s rendszerint a munkásszervezet lesz az, amelynek ily igénye támad, mert a szerződésszegést a gyakorlatban leginkább a munkaadói oldal követi el. Az egyéni munkavállalónak ily joga nincs, mert a kollektív szerződés nem harmadik személy javára szóló jogügylet, ezt ugyancsak Sinzheimer meggyőzően kimutatta.⁴² Nem illeti meg saját személyében a kártérítés joga sem, mert a szolgálati szerződés szabad egyezkedés tárgya,⁴³ s a munkaszabály megtartásához fűződő érdekét nem ezt korlátozó tárgyi jogszabály, hanem csupán szerződés védi, aminek megsértése nem esik a feltétlenül jogellenes magatartás, vagyis a tiltott cselekmény fogalma alá,⁴⁴ a kártérítési jogosultság anyagi jogi feltételei tehát az egyéni munkavállalónál hiányzanak. A másik fél szerződésszegése a munkavállalói oldalon, ahol a kollektivitás szabály, ilyformán *csak a szervezetet megillető testületi jogokat* eredményezhet.

De ezek viszont már nemcsak testületek ellen irányulhatnak, mert a munkaadói oldalon — mint érintettük — a kollektív szerződésben félként egyéni munkaadó is szerepelhet. És kétségkívül érvényesíthetők azokkal az egyéni munkaadókkal szemben is, akik bár a kollektív szerződésben félként nem szerepeltek, de megtartására saját személyükben is — kifejezetten, vagy hallgatólagosan — ígéretet tettek és ezáltal annak

⁴² I. m. II. 138—147. l.

⁴³ Különösen erőteljesen hangsúlyozza ezt Kolosváry, aki épen ezért a kollektív szerződéseknek magánjogi érvényt nem is tulajdonít, s találoan mutat rá arra, hogy megsértésük a kötelemszegés következményeit (a munkaadó és munkás között) csak annyiban vonhatja maga után, amennyiben az egyben az egyéni szerződés megszegését is jelenti. I. h.

⁴⁴ Kolosváry: Mj. III. k. a. 424. 1221. Szladits: I. 168. II. 281. (31. és 98. §.)

kötelező részéhez hozzájárultak. Hogy a tagsági kötelek létesítése, illetve fenntartása egymagában — a fentebb előadottak szerint — ilyennek tekinthető-e, az pusztán értelmezési kérdés, amely a kötelezettek körének sugarát befolyásolja. a kötelelem tartalmát azonban nem érinti.

Az a körülmény, hogy a teljesítés iránti igény egyéni munkaadó, vagy a kollektív szerződés bármelyik oldalán szereplő szervezet ellen irányul, annak tartalma tekintetében igen jelentős.

A) Az egyéni munkaadó munkaszabályhűsége — mint rámutattunk — nemleges kötelelem, csak a munkaszabályellenes magatartástól való tartózkodásra kötelez, s nem egyben arra is, hogy tevőleges magatartással munkaszabályszerű szerződést kössön. A teljesítés iránti igény tehát közelebbről meghatározva, csak a kollektív szerződéssel ellenkező magatartás *abbanhagyására* irányulhat. Ez azonban végbemehet a munkaszabályt sértő szolgálati szerződés felbontásával is,⁴⁵ — amiből az ennek alapján élvezett munkabérré önfenntartása végett ráutalt munkásnak, akinek érdekében pedig a jog érvényesítése történik, valóban nem sok haszna lesz. Első tekintetre tehát úgy látszik, mintha a teljesítés iránti jognak nem lenne különösebb gyakorlati értéke. Ez azonban csak látszat, amely nem mélyül el kellőkép az anyagi jog nyújtotta lehetőségekben és ezért megnyugtató eredményt nem nyújt.

A szerződésszegéshez fűződő és az ebből fakadó teljesítési igényhez kapcsolódó joghatások tekintetében ugyanis nézetem szerint különbséget kell tennünk a *már foganatba ment* és még *megnem valósult* munkaügyi szerződések között. Az az általános jogtétel, hogy az igény *csak* abbanhagyásra irányulhat, s ennek a kollektív szerződéssel ellenkező tartalmú szolgálati viszony felbontásával is eleget tehet a munkaadó, csak a még foganatba nem ment ügyletekre találó, szabatosan itt is talán inkább azt kellene mondanunk: hogy az ily ügyletek felbontásával az abbanhagyási igény *tárgytalanná* válik. Ellenben a már foganatba ment, bizonyos ideig tehát a kollektív szerződéssel ellenkező, vagyis szerződésszegést megtestesítő tartalommal fennállott ügyleteknél nem állhatunk meg ennél a

⁴⁵ Sinzheimer: I. m. II. 110. és köv. I. Perneczky: 158. Szladits: II. 34.

joghatásnál. Itt van még a szerződésszegéssel létrejött jogviszony, amellyel ugyancsak tenni kell valamit. Ez azon a címen, hogy nem tárgyi, hanem csupán alanyi jogot sért,⁴⁶ a saját feleivel szemben lehet érvényes, a kollektív szerződésben félként szereplő testülettel szemben azonban ennek dacára jogellenes marad, s részére ezen vonatkozásban a szerződőszegő nem igényelhet jogi elismerést, mert ez azt jelentené, hogy a maga — mellékes most, hogy abszolút, vagy relatív — jogellenes cselekményéből jogokat származtathatna. A helyes eljárás csak az lehet, ha módot találunk a szerződésszegés romjainak eltakarítására, magánjogi következményeinek megszüntetésére is, ami legcélszerűbben a kollektív szerződéssel ellenkező tartalmú munkaügyletnek a kollektív szerződésnek megfelelő, *a szolgálati viszony kezdetéig visszaható* átalakításával és a munkavállalónak az ott meghatározott jogokban és előnyökben való *utólagos részesítésével* történhetik meg. Ez természetesen nem érinti egyik félnek azt a jogát sem, hogy a munkaviszonyt az ecélből rendelkezésre álló módokat szerint megszüntethesse, egyben azonban attól független is és ezt a két különböző jogosultságot összekeverni nem szabad.

A visszaható erejű átalakítási kötelezettség megszerkesztésénél mindössze két akadállyal kell számolnunk, és pedig 1. a megszegett kötelelem nemleges jellegével, 2. a munkaügylet magánjogi érvényességét megállapító jogszabállyal.

Nézetem szerint egyik akadály sem leküzdhetetlen.

1. *Sinzheimer* előtt sem maradt rejtve, hogy a nemleges kötelelem is jár gyakran tevőleges kötelezettséggel, ilyen pl. maga a megszegését jelentő magatartás megszüntetése.⁴⁷ Nem kell tehát megütköznünk, ha a nemleges kötelelemhez — ezen jellegének érintése nélkül — hozzákapcsolódó tevőleges mozzanatokról szönlünk, mert a nemlegesség a maga eredeti és teljes (fogalmi) tisztaságában az ily kötelmekben csak addig marad meg, amíg az erre kötelezett passzív magatartást tanusít, tehát az adott esetben amíg egyáltalában nem köt a kollektív szerződés körébe eső munkaszerződést, mihelyst azonban cselekvőleg lép fel ezen a téren, és a munkaszabályt érintő szol-

⁴⁶ Kolosváry: Mj. 61. I. (172.)

⁴⁷ I. m. II. 117. I.

gálati viszonyt létesít, úgy már ama némleges kötelezettségének is, hogy a vele ellenkező magatartástól tartózkodjék, csak azzal a tevőleges eljárással tehet eleget, hogy a kollektív szerződés határozatait az ügylet tartalmává teszi, hiszen enélkül azokban a jogrendszerekben, amelyek mint a hazai is, a kollektív szerződés automatikus átalakító képességét nem ismerik, ez a szolgálati szerződésre nem lehet kihatással, a munkaszabályszerűséget létrehozó, vagy — ha némlegesen kívánunk szövegezni, — az ezzel ellenkező ügyleti tartalmat elhárító-ok hiányában, vele egyező (nem ellentétes) sem lehet. S az is megfontolást igényel, hogy ha a munkaadó nem akarja, vagy bármely oknál fogva — pl. azért, mert hosszabb időre szól, — nem tudja az abbanhagyás iránti igényre a kollektív szerződéssel ellenkező szolgálati viszonyt rövidesen megszüntetni, vajjon akkor elenyészethetnek-e ezt az igényt csak azért, mert az alapjául szolgáló kötelem némleges, viszont eleget tenni másképp, mint tevőleges cselekvéssel nem lehet? Ez az eshetőség a gyakorlatban nem is lesz olyan ritka, mint első tekintetre gondolnók, mert a modern nagyipari munkaviszonyban, amelyet a kollektív szerződések elsősorban érintenek, egyáltalában nem túlságosan valószínű, hogy a munkásszervezet teljesítési igényére a munkaadó a szolgálati szerződés megszüntetésével feleljen, miután a munkások gyakori és tömeges változása az ily üzemekben sokkal súlyosabb rázkódtatásokkal jár, semhogy a munkaadó magát annak könnyen kitegye és az ilyen, előreláthatólag erős ipari harcot felidéző eljárással veszélyeztesse azt az ipari békét, amelynek biztosítása végett a kollektív szerződést megkötötte. Mi lesz tehát a helyzet ilyenkor? A megszüntetés nem kevésbé tevőleges cselekvés, mint az átalakítás, ha tehát a kötelem némleges jellege nem engedi meg ez utóbbinak követelését, az útjában áll annak is, hogy a szervezet az előbbit kikényszerítse, arról nem is szólva, hogy az abbanhagyásnak ez a módja legkevésbé felel meg a kollektív szerződés által védett érdekhelyzetnek, s így egészen visszás lenne a munkátestületet erre az útra szorítani.

2. Az a jogtétel, hogy a csupán alanyi jogot sértő jogügylet érvényes, csak az utóbbiban résztvevő felek közötti viszonyt, szabályozza és a megszegett szerződéssel szemben har-

madik gyanánt jelentkező személyek védelmének gondolatán épül fel. A szerződésszegéssel alanyi jogában sértett fél igényének és a kötelemszegés jogi következményeinek azonban ez a jogszabály nem prejudikál és nem szolgálhat akadályául ama különleges ténybeli mozzanat jogi értékelésének, hogy a munkaszerződés egyéni felei a kollektív szerződéssel szemben *egészen* harmadik személyeknek nem tekinthetők, a legalább is más színezetű tényállást szem előtt tartó jogtétel merev alkalmazásának tehát helye nem lehet. Az érdekeltség és a kereseti jogosultság kérdése sem megoldhatatlan. Kétségtelen ugyan, hogy amint maga az ipari béke, amelynek biztosítására a kollektív szerződés irányul, úgy az utóbbi határozataitól eltérő szolgálati viszonynak — kezdetéig visszaható — átalakítása (munkaszabályszerűvé tétele) is elsősorban nem a teljesítési igénnyel bíró szervezeteknek, hanem — a területi elmélet értelmében — ily jogot nem szerző tagjaik érdeke, de ha a kollektív érdekhelyzet döntő súlya előtt meghajoltunk a szerződésből fakadó általános jogosultság kérdésénél és az érdek idegen, inkább a tagokat érintő volta alapján nem létesítettünk közvetlen joghatásokat a szerződő testületek tagjai között, ami a kollektív érdekhelyzet sérelmével a szervezeti elmélet elejtésére és a képviseleti teória elfogadására vezetett volna, — úgy a megsértett alanyi jog következményeinek meghatározásánál sem tulajdoníthatunk ennek döntő jelentőséget már csak az egyenlő elbánás elvéhez képest és a jogintézményben foglaltató rendelkezések összhangjának megóvása végett sem. Annak, amit a tárgyi jog az alanyi jogosultság elismerésénél elfoglalt általános álláspontjánál lényegtelennek talált, a részletekben sem lehet jogi jelentősége, ha tehát a kollektív szerződés által jogosítottaknak és kötelezetteknek az ügyletkötő tesületeket tekinthettük annak dacára, hogy őket a szerződéssel előmozdítani kívánt érdeknek inkább csak a reflexhatásai érintik, úgy ez — a szerződésszegéssel megsértett jogosultság elismerését meg nem gátolt — körülmény a jogosultság megsértéséből fakadó igények anyagi jogi megszorítására sem szolgálhat jogcímmül. Azt pedig, hogy a már fogánatba ment munkaszabályellenes szerződések átalakításához a munkásszervezetnek semmiféle érdeke sem fűződne és ehhez képest ez, mint a kollektív kötelelem érdekkörén kívül eső

jelenség, a szerződésszegés joghatásaként sem lenne járulmányos kötelezettség gyanánt életrehívható,⁴⁸ kellő elmélyülés mellett nem lehet állítani. A kollektivitást, mint a megítélendő jogviszony legjellemzőbb vonását itt is életszerűen és a forgalom igényeit kielégítő módon kell értékelni, a szakmai, illetve osztályérdekből fenntartott szervezetek léte, erőssége és fejlődése nem kis mértékben függ attól, hogy mily gyakorlati eredményt tudnak kollektív fellépésükkel a testületi érdekek képviselésében és védelmében elérni, mint jogi személyek, a saját maguk jogalanyiségában — is érdekelve vannak tehát abban, hogy a vonatkozó szakmában létrejött munkaügyleteknek az általuk kötött kollektív szerződéssel ellenkező tartalma ne nyerhessen jogi elismerést, s a munkaadó — függetlenül attól, vajjon a szolgálati viszonyt az abbanahagyás iránti igény támasztása után továbbfolytatja-e, vagy sem, — arra az időre, ami alatt a jogviszony tényleg fennállott, adja vissza a munkavállalóknak azokat az előnyöket, amelyeket bár csak relatív, de ennyiben mégis jogellenes magatartásával, a kollektív szerződés megszegésével vont el tőlük. A kollektív szerződésben félként szereplő testületek javára tehát az átalakítás követelhetése iránti alanyi jogosultság, mint a teljesítési igényben foglaltató jogosítványok egyike, akadály nélkül megszerkeszhetőnek látszik.

Hogy e jog elismerése igen messzemenő anyagi jogi következményekkel jár és a szerződésszegés jogellenességének jogrendszerünkben csak relatíve elismert hatályát az abszolút hatály felé sodorja, az tagadhatatlan. Nézetem szerint azonban ez nem ok arra, hogy visszarettenjünk annak a lépésnek a megtételétől, amelyet ha a kollektív szerződés kötelező erejének komolyan érvényt kívánunk szerezni, el nem mulaszthatunk. A bevezető sorokban rámutattunk arra, hogy a kollektív szerződés nem nevesített; *sui generis* kötelmi jogügylet, szinte természetesnek tarthatjuk tehát, ha sajátlagos, az általános kötelmi jogi szabályoktól eltérő, — de természetesen csak a maga jogterületén érvenyesülő — joghatásai is jelentkeznek. Ezek szoros összefüggésben állanak a kollektivitás tényével, amely az ennek közreműködésével keletkező kötelmekre bizo-

⁴⁸ A szerződésszegés e következményeire l. Kolosváry: Mj. 61. (172).

nyos *sűritő* hatást gyakorol, s ennek révén tolódnak el azok a tiszta relatív kötelezettségektől anélkül, hogy azért viszont magánjogi értelemben abszolútakká válnának. Talán nem tévedek, ha ennek belátásától várom a kollektív szerződésre vonatkozó joganyagnak az eddiginél helyesebb felismerését.

B) A szervezet munkaszabályhűségi kötelme elsősorban ugyancsak nemleges, s a bérharc eszközeitől való tartózkodás kötelezettségében jut kifejezésre. Itt is találunk azonban tevőleges elemet a már említett *közbenjárás* alakjában. A kollektív szerződés teljesítése iránti keresettel tehát a szervezet arra lesz szorítható, hogy alapszabályai és ügyrendje értelmében rendelkezésére álló eszközök teljes kimerítésével, komolyan és becsületesen hasson oda, hogy tagjai abban hagyják a kollektív szerződéssel ellenkező magatartást. Való ugyan, hogy ennek sikeréért — mint ugyancsak érintettük — külön szerződéses kikötés nélkül nem szavatol, s az is kétségtelen, hogy mai egyesületi jogunk mellett a tag egyszerű kilépéssel bármikor kivonhatja magát a közbenjárás hatása alól, — ezért sürgetett maga Sinzheimer, aki a szervezet munkaszabályhűségének tartalmát először fejtette ki ebben az értelemben, a közbenjárás hathatósabbá tételére alkalmas, új szociáljogi szabályokat. Az az erős kartellszerű alak azonban, amelyet az ipari fejlődés egyre határozottabban ölt magára, s amely nem hagyja érintetlenül ma már a kisipar területeit sem, — a közbenjárás sikerének eshetőségeit nem kis mértékben növeli, mert az ellenszegülés nyomában fenyegető kizárás veszélye érzékeny következményei folytán a legtöbb esetben meggondolásra fogja készíteni a vonakodó tagokat. Ezenfelül annak sincs akadály, hogy a testület magában a kollektív szerződésben köteleztessék arra, hogy belső jogviszonyában gondoskodjék megfelelő szervezeti biztosítékokról a közbenjárás eredményességére nézve, úgy hogy a kollektív szerződés teljesítésének igénye ebben a vonatkozásban sem látszik gyakorlatilag értéktelennek.

VII. De bármennyire igyekeznünk is a kollektív szerződésből fakadó kötelezettséget kiterjesztő magyarázattal kiszélesíteni (erre a célra szolgál a hozzájárulás elmélete), s akárminő aprólékos gondnal törekszünk is annak tartalmát minél teljesebben kiaknázni, éreznünk kell, hogy a nemzeti közgazdaságnak az ipari béke megtartásához és a termelés belső har-

cok nélküli folytonosságához fűződő jelentős érdekeinek tökéletes megóvására a szerződés mai alakjában nem alkalmas. Ehhez ugyanis multhatatlanul szükséges, hogy az általa életrehívott munkaszabály feltétlenül, abszolút hatállyal érvényesüljön, vagyis a kollektív szerződés magánjogilag megszeghetlenné váljék. Ezt a célt egyes külföldi törvényhozások akként érték el, hogy a kollektív szerződéssel ellenkező ügyleti megállapodásokat külön jogtétellel semmiseknek nyilvánították, s a szolgálati szerződésből ekként kieső rendelkezések helyébe a kollektív szerződés vonatkozó határozatait léptették.⁴⁹ Ezt az átalakító funkciót azonban a kollektív szerződés a kötelmi jog általános szabályai keretében ki nem fejtheti, az a valóban széleskörű és gazdag tartalmú irodalmi vita, amely a Német-birodalomban az érintett törvényes rendelkezések útját egyengette, s amelynek során a német tudomány nem egy kiválósága szinte hallatlan erőfeszítéseket tett, hogy az annyira kívánatos átalakító erőt az élő pozitív jogból valamiképp levezethesse, ezzel a nemleges eredménnyel ért véget a világháború előtti utolsó évtizedben. A kísérletek felújításának ma már nem lenne értelme, helyette inkább törvényhozási beavatkozást kell sürgetnünk.

⁴⁹ Így az 1918. év dec. 23.-iki németbirodalmi és az 1919. év dec. 18.-iki osztrák rendelet.