

KUN ATTILA

A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között

Bevezetés

Mindenekelőtt a cím rövid magyarázatoként szükségesnek mutatkozik leszögezni, hogy a tanulmányban történeti szempontból kerülnek megvilágításra a magyar munkajognak, mint jogágnak („vegyes szakjognak”) a legjellemzőbb születési körülményei. Az 1945 és 1949 közötti időszak kiemelt jelentőségű ebből a szempontból, hiszen tulajdonképpen egyszerre történik meg ekkor a munkajognak az át-, illetve kialakulása, hiszen e jogterületet is komoly és mélyreható változások érintik történelmünk ezen reményekkel és csalódásokkal teli, zavaros éveiben. Mindamellett munkajogunk nem csak formálódik, átalakul ebben az átmeneti időszakban, hanem tulajdonképpen ekkor alakul ki, azaz ekkor önállósul véglegesen, mint jogág.¹ Ezért írhatott így Perneczky Béla még 1940-ben: „Meg kell alkotnunk a munkajognak a fogalmát, s ezáltal lerakjuk ennek a legifjabb, de éppen ezért legmaibb jogi studiumnak szilárd alapjait.”²

A munkavégzést érintő jogi szabályozás kezdetei természetesen korábbra nyúlnak vissza, ám a tényleges jogági önállósulás csak ebben az időszakban megy végbe. Éppen ezért a tanulmányban kiemelt hangsúlyt kap az 1945 és 1949 közötti időszak részletes vizsgálata, érintve e korszak egy kevésbé ismert epizódját: egy végül soha meg nem született munkajogi kódex munkálatait is. És hogy mi jelentősége lett volna egy kódexnek? Ezt szintén Perneczky Béla fogalmazta meg akkoriban meggyőzően: „A munkakódex mintegy Magna Charta-ja azoknak a széles társadalmi rétegeknek, amelyek kizárólag vagy túlnyomórészt munkavállalással keresik kenyerüket, s amelyeknek jóléte a munkaviszonyoktól, munkafeltételektől függ.”³ Mindemellett az előzmények is be-

¹ Nagy László pl. így ír 1948-ban: „Szinte azt mondhatnánk, hogy a munkajog csak most, napjainkban vált nagykorúvá”. Vö. NAGY LÁSZLÓ: *Munkajog. Jogtudományi Közlöny*, 1948. október 20. 347. p.

² PERNECZKY Béla: *A munkajog fogalma. Magyar Jogmívesek Társasága: „A magyar jogélet időszzerű kérdése”*, Bp. 1940, 4. p.

³ PERNECZKY BÉLA: *A munka törvénykönyve*. Révai ny. Bp. 1943. 5. p.

mutatást nyernek a szükséges mértékig, illetve az 1951-es első Munka Törvénykönyvét megelőző időszak alapvető jellemzői is érintésre kerülnek. Az 50-es évektől már egy merőben más korszak kezdődik a munkajog történetében is, ennek tárgyalása azonban már nem e tanulmány feladata.

A vizsgált korszak *átalakító hatása* szempontjából egyértelműen megállapítható, hogy a munkavégzésre irányuló háború előtti jogi szabályozás lényegileg konzervatív jellegű volt és egyértelműen kapitalista alapokon állt, mint ilyen pedig sokkal inkább szolgálta a munkáltatók („a tőkésék”) érdekeit, mint a munkavállalói szociális szempontokat. A korszak – néha végletekig egyszerűsítő – szocialista retorikájával élve: „a tőke elnyomta a munkát”. A polgári demokratikus kibontakozás rövid, ám reményteli időszakát az ötvenes évektől végérvényesen felváltó kommunizmusban azonban ez elvileg pont fordítva alakul majd. Itt a munka értéke fogalmazódik meg a tőke felett, és a munkás érdekei elméletileg abszolút politikaformáló és gazdaságalkító erővé lépnek elő. Ezen két politikaelméleti véglet közötti korszakunk (1945–49) az átmenet, a kiegyensúlyozódás, az útkeresés és a szélsőségek közti légüres térben történő „vergődés”⁴ mozgalmas és nehéz időszakának tekinthető a munkajog fejlődése szempontjából is. Noha gazdaságilag ez az időszak még inkább kapitalizmus⁵, már valójában sajnos fokozatosan és érezhetően haladt a szocialista jelleg irányába, ami a munkajog terepében különösen is szembetűnő és szinte a körülményekben kódolt (a konkrétumokat lásd később).

A munkajogi átalakulás mibenlétét mutatja a *szabályok kötőerejének változása* is az egyes korszakokban. 1945 előtt a munkavégzésre irányuló szabályok alapvetően diszpozitív jellegűek voltak, hiszen a munkajogot ekkor még a magánjog részének tekintették. 1948-tól fogva azonban egyre inkább a szocialista ideológia centralizmusának és a tervgazdálkodásnak jobban megfelelő kógencia erősödött meg. Mindeközben az 1945 és 1948 közötti átmeneti időszakban a két szempont váltakozása, kölcsönhatása a jellemző azzal, hogy megjelent a mai, hatályos munkajogunk jogforrási rendszerének is az alapját képező elv is, a „klaudikáló kógencia”, azaz a kedvezőbbség elve. A háború utáni első magánjogi szabályaink tehát a kötelező erőtől a munkavállaló javára eltérést engedtek⁶, ám a szocializmus eltérő gazdasági körülményei szükségtelenné tették és kiküszöbölték ennek a haladó logikának a fenntartását.

⁴ Mikos Ferenc a következő jelzőkkel bélyegzi ezt az átmeneti kort: „laborizmus” (melynek fő jellemzője, hogy a „termelés, a jövedelemelosztás és a fogyasztás nem a tőkéből, hanem a munkából élők érdekei szerint igazodik”, noha a magántőkének még döntő a befolyása), „neokapitalizmus vagy szociális kapitalizmus” (kapitalista nézőpontból), „praeszocializmus” (szocialista nézőpontból). Vö. MIKOS FERENC: A munka törvénykönyve elé. *Jogtudományi Közlöny*, 1947. január 20., 19. p.

⁵ NAGY LÁSZLÓ: A magyar munkajog fejlődésének néhány jellemző vonása. *Jogtudományi Közlöny*, 1965. július, 290. p.

⁶ NAGY LÁSZLÓ: Munkajog. i. m. 348. p.; továbbá lásd pl. már a Magánalkalmazotti jogviszony egyes kérdéseinek rendezéséről szóló 4.800/1945. M. E. sz. r. 11. §-át is az „ellentétes

A rövid átmeneti korszak ezen túl is több olyan mai szemmel is haladónak bélyegezhető munkajogi fejlődési tendenciát, sajátos jogintézményt vonultat fel, amelyek vagy csak mintegy jó négy évtizednyi kényszerszünet után jelentkeztek ismét munkajogunkban (pl. a tripartitizmus logikája, vagy az üzemi demokrácia egyes elvei), vagy a szocialista viszonyok között csak torzult formában, kiüresítve élhettek tovább (pl. szakszervezetek, kollektív szerződés). Természetesen a mai „modern” munkajog egyes intézményeinek nem a pontos megfelelőit kell keresnünk ebben az átmeneti polgári demokratikus korszakban, de egyes fontos mai jelenségek előképei, gyökerei, haladó tendenciái valóban felfedezhetők már akkor is. Viszont nem lehet elhallgatni azt a tényt sem, hogy a munkajog *önálló szakjogként megjelenése* – amely erre a korszakra tehető – részben a szocialista ideológiának is köszönhető,⁷ és a háború után megjelenő egyes munkajogi fejlődési tendenciákban már a kezdetektől kódolva vannak a szocialista elvek, érdekek. Gondoljunk csak a háború után ismét megerősödő szakszervezetekre és az ennek nyomán terjedő kollektív szerződéskötési gyakorlatra. Nyilvánvaló, hogy a szakszervezetek egy nagy része már ekkor erősen baloldali beállítottságú volt tradicionálisan.⁸ Ám azt sem lehet letagadni, hogy a szocialista ideológiától függetlenül is kialakult már ekkorra a munkajog önálló szabályozási szférája (a magánjog és a közjog metszéspontjában) és logikája, amely gyakorlati szempontból is szükségszerűvé tette önálló jogágként történő megjelenését. Perneczky erről így írt 1943-ban: „A munkajognak a jogrendszer keretében való önállósítása nem elméleti, hanem gyakorlati célokat szolgál.”⁹ Máshol hozzát teszi, hogy „a munkajog, mint vegyes szakjog a jogtudomány szükséglete”.¹⁰

A fenti példák csak nagyvonalakban érzékeltetik a vizsgált korszak munkajogának diffúz, átmeneti, vegyes jellegét és kettős befolyásoltságát (polgári, illetve szocialista elvek). A következőkben az előzmények rövid ismertetése után a korszak munkajogának általános céljait, funkcióit kívánom bemutatni, majd az egyes konkrét jellemző intézmények, sajátosságok mentén elemzem a

megállapodások tilalmáról”: „A szolgálati szerződésnek (munkarendnek, megállapodásnak) a jelen rendelkezésben foglalt szabályoktól a munkavállaló hátrányára eltérő kikötései érvénytelenek”.

⁷ A szocialista magyarázat szerint a háború előtt az uralkodó osztály („tőke”) érdekeit szolgálta a magánjog elveinek (szerződéses elv, mellérendeltség) a munkaviszonyra alkalmazása, hisz ez lehetővé tette a munkás kizsákmányolását. Ebben az értelemben a szocialista (kógens) munkajog – mint vezető, alapvető fontosságú új jogág – szüntetheti meg ezt a helyzetet.

⁸ A kezdetekkor még hagyományosan inkább a szociáldemokrata párt (MSZDP) érdekkörébe tartoztak a szakszervezetek, de folyamatosan erősödött a kommunisták befolyása is, különösen 1948-tól. Lásd erről *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba* (szerk.: Tóth Ferenc), Gödöllő, Jegyzet, 96. p.

⁹ PERNECZKY BÉLA: A munkajog fogalma. i. m. 8. p.

¹⁰ Pár mondatnál később pedig így folytatja: „...tévedés volna azt hinni, hogy az önálló munkajogot csupán a fasiszta, nemzeti szocialista, bolsevista stb. világnézetek által táplált igény hívta elő”. Ő is kiemeli azonban, hogy ezek, a kollektivizmus – vagy ahogy ő nevezi: „a közösség korszakéja” – szellemében fellépő ideológiák igen kedveznek a munkajognak, illetve a munkakódex gondolatának. PERNECZKY BÉLA: A munka törvénykönyve. i. m. 5. p

korszak munkajogának egyes jellegzetességeit. E korszak munkajogának külön történő tárgyalását indokoltta teszi egy érdekes, a többi jogágtól elütő jelenség is, amelyre a figyelmet Nagy László hívta fel. Nevezetesen arról van szó, hogy a legtöbb jogágnál az 1945–49 közötti fejlődési szakasz és a későbbi szocialista fejlődési szakasz között nincs éles törésvonal. Ám a munkajog esetében az 1950–51-es átalakulás az 1945–49 közötti szabályokat „részben hatályon kívül helyezte, részben az új rendelkezésekbe beolvasztotta”, így a munkajognak a vizsgált korszakbeli szabályai nem nyúlnak át a szocialista fejlődési szakaszba, hanem egy kvázi önálló egységként értékelhetőek. Tehát a Munka Törvénykönyvének (1951. évi 7. sz. tvr.) előkészítésében majd már nem annyira az 1945 és 1949 közötti szakaszra alapoznak a jogalkotók, hanem a már tisztán szocialista jelleget mutató, az új Alkotmány által kijelölt alapelvek mentén alakuló 1949 és 1951 közötti fejlődési periódusra. Ennek az okait Nagy László egyrészt a szabályozást mindenkor orientáló gazdasági-társadalmi viszonyok gyors és radikális megváltozásában, másrészt az erőteljes egységesítés szándékában véli felfedezni.¹¹

Az előzmények – „Munkajog” 1945 előtt

A háború előtt hazánkban munkajogról még nem igazán lehet beszélni, legalábbis a mai értelemben nem. A munkaviszony és a munkavégzés természetesen rendelkezett több-kevesebb jogi szabályozással, de ezek a szabályok még nem egy elkülönült jogág keretei közé integrálódnak, hanem a magánjogi, kereskedelmi jogi és a közigazgatási jogi szabályok között elszórtan helyezkedtek el. Legalább ilyen széttagolt volt a munkaügyek állami kezelése is akkoriban, az első „köz munkaügyi” (és közlekedési) miniszter gróf Széchenyi István volt a Batthyányi kormányban. Sem ezt megelőzően, sem ezt követően még évtizedekig nem volt önálló miniszteriális szintű gazdája a munkaügyeknek.¹²

Egyébként általánosan is elmondható, hogy Magyarországon megkésett volt a munkajog fejlődése,¹³ hiszen 1848-ig még tulajdonképpen feudalizmus volt hazánkban. Néhány vonatkozó szabály korábról is említhető (pl. 1840-ben törvény rögzítette a 9 órás munkaidőt, de a szabály csak diszpozitív volt, a munkaadó eltérhetett tőle), illetve 1848-ra tehető az első hazai kollektív szerződés megjelenése (Nyomdaipari Árjegyzék) is, amely a bérkérdések mellett rendelkezett a munkaidőről és a felmondási időről is. A tömeges árutermelés és vele a tömeges bér munka csak a kiegyezés után jelent meg, és ekkortól több ágazati törvényben jelentkeznek munkaügyi tárgyú szabályok, azonban jellegüket te-

¹¹ NAGY LÁSZLÓ: A magyar munkajog fejlődésének néhány jellemző vonása. 290. p.

¹² RÓZSA JÓZSEF: A munkaügyek története hazánkban a II. világháború után (1.). *Munkaügyi Szemle*, 2004. április

¹³ *A magyar munkajog I.* (Szerk.: Lehoczkyné Kollonay Csilla) Kulturtrade Kiadó, Budapest, é. n. 22. p.

kintve ezek még sokáig többnyire „feudális”¹⁴ szemléletűek maradtak és szűk körre korlátozódtak. Jelleget tekintve a munkajogi jogalkotás sokáig csak azt jelenthette, hogy az állam a munkavállalók védelmében valamelyest közjogilag beavatkozik a foglalkoztatási szabályok magánjogi szerződéses kialakításának teljes szadadságába.

A kiegyezéstől az első világháborúig a munkaügyi jogalkotás felgyorsult, ami a fellendülő gazdasági helyzet mellett nagyban köszönhető az egyre erősödő szakszervezeteknek és a falusi agrármozgalmak törekvéseinek is. Az agrárszférában a földdel kapcsolatos jogszabályok is számos munkaügyi tárgyú rendelkezést tartalmaznak: így a gazdatiszti törvény (1900. évi XXVII. tc.), a gazdasági cselédtörvény¹⁵ (1907. évi XLV. tc.), a mezőgazdasági munkások (1898. évi II. tc.), a vízi munkáknál, út-és vasútépítésnél alkalmazott napszámósok és munkások, a gazdasági munkavállalók és a segédmunkások (1899. évi XLII. tc.), az erdőmunkások (1900. évi XXVIII. tc.) és a dohánykertészek (1900. évi. XXIX. tc.) jogviszonyait rendezők. Baleseti biztosításról gondoskodott – szűkmarkúan – a gazdasági munkás-és cselédpénztárakról szóló 1900. évi XVI. és az azt kiegészítő 1902. évi XIV. törvénycikk. A „háztartási” alkalmazottakra és a napszámósokra is vonatkozott a cselédtörvény (1876. évi XIII. tc.).¹⁶

A kereskedelem és az ipar dolgozóira külön jogszabályok vonatkoztak. Ide kapcsolódó szabályokkal bírt a kereskedelmi törvény (1875. évi XXXVII. tc.) illetve az ipartörvények (1872 és 1884). A vasutasok szolgálati viszonyait külön rendezi a vasúti szolgálati rendtartás (1914. évi XVII. tc.), illetve a tengeri hajósokra is külön szabályozás volt. Az 1890-es években a munkavédelem, balesetvédelem alapvető szabályainak¹⁷ lefektetésével összefüggésben megjelent az első iparfelügyelet is hazánkban (1893. évi XXVIII. tc.),¹⁸ illetve fontos, hogy 1891-ben megszületett az ipari és gyári alkalmazottak betegség esetére

¹⁴ Megjegyzendő, hogy a „feudális” jelzőt csak azzal az előzetes megkötéssel használhatjuk itt is a fogalom eredeti értelmében, ha eltekintünk azoktól a torz felhangoktól, amelyekkel e kifejezés a kommunista retorikának köszönhetően telítődött. Akkor ugyanis e fogalom kvázi „szitokszóvá” degradálódott, és gondolkodás nélkül használták minden olyan jelenség megbélyegzésére, amely a nem kommunista múltból eredt és elmaradottnak tartották.

¹⁵ A köznyelv „derestörvénynek” nevezte a cselédtörvényeket.

¹⁶ A jogszabályokat idézi GALLIA BÉLA: A munkajog utolsó huszonöt éve. *Jogtudományi Közlöny*, 1946. március 31. 66. p.

¹⁷ Bár érdekességként megjegyezhető, hogy magát a „munkavédelem” kifejezést ekkoriban még egy merőben más értelemben is használták: „segíteni, ha a gazdasági életben oly zavarok állanak elő, amelyek a folytonosságban fennakadást és nélkülözést idézhetnek elő”. E célból egyébként 1921-ben a 111.111/VII.a. Bm. sz. rendelet felállította a „nemzeti munkavédelmet”, mint a magyar állam hivatalos szervét. *Munkavédelem*, Büm. Kísérl. Ny. Bp. 1926, 47. p.

¹⁸ A munkaügyi tárgyú ellenőrzés tekintetében a későbbiekből még megemlíthető a 4.430/1942. M. E. sz. r. az Országos Ipari Munkaügyi Felügyelőség tárgyában. Sem e háború alatt felállt hivatalnak, sem a korábbi iparfelügyeleteknek nem volt azonban hatósági jogköre, pusztán ellenőrző szerepük volt. Részben ezért sem lehettek igazán hatékonyak a munkaügyi tárgyú rendelkezések betartatásában.

szóló segélyezéséről rendelkező törvény (1891. évi XIV. tc.). Ezt 1907-ben felváltotta az 1907. évi XIX. tc. az ipari és kereskedelmi alkalmazottak betegsége és baleset esetére vonatkozó biztosításáról.

Az 1900-as évek elején megkezdődött a kollektív szerződések szélesebb körben való elterjedése is: az első világháború kezdetekor már több mint száz kollektív szerződés volt érvényben. Még döntően a kis- és középiparban kötöttek e szerződések és további terjedésüknek csak a gazdasági válság begyűrűzése vetett gátat 1929-től.¹⁹ A század első éveire tehető a nagy országos szakszervezeti szövetségek megalakulása is.

A *forradalmak időszakának* munkajogi rendeletei rövid élettartamúak voltak, noha a Tanácsköztársaság idején például központi jelentősége volt a munkaügyi, „szociálpolitikai” témájú jogalkotásnak.²⁰ Ezen szabályok azonban hamarosan hatályon kívül helyezésre kerültek, és így nem hagyhattak mélyebb nyomot jogfejlődésünkben sem. E korszakból még említésre érdemes, hogy korábban, Károlyi Mihály kormányában (1918–1919) Kunfi Zsigmond volt az első igazi munkaügyi és népjóléti miniszter. Ezt követően azonban ismét sokáig nem kapott külön tárcát a munkaügy, egészen az 1957-ben létrejött minisztérium felállításáig.²¹ Az 1918–19-es években rövid kísérlet történt továbbá különböző munkásrészvételi fórumok (munkásválasztmányok, üzemi választmányok) megalakítására is.²²

Erre az időszakra tehető a hazai munkaügyi bíraskodás kialakításának első kezdeményezései is. 1914-ben már volt egy kész javaslat e tárgyban, ám az első munkaügyi bíróságot végül csak a 9180/1920. M. E. sz. rendelet állította fel. Hatálya alá „az ipari munkaadó (iparos és kereskedő) és vele magánjogi szerződés alapján szolgálati jogviszonyban álló munkavállaló közt” a szolgálati jogviszonyból felmerülő vitás kérdések tartoztak. E perek a járásbíróóságok – mint külön, ám rendes bíróság – hatáskörébe kerültek és az ítélezésben (a fellebbezés elbírálását kivéve) népi ülnökök is részt vehettek. Az 50-es évektől sor került a bíraskodás bizonyos fokú visszafejlesztésére, mivel az 1951-es Mt. már három különböző útját ismerte a munkaügyi viták eldöntésének (egyeztetőbizottsági, bírósági, szolgálati), 1964-től pedig már csak kivételes esetekben nyílt meg a bírósági út munkaügyi vitában, hiszen az újonnan felállí-

¹⁹ *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba* (Szerk.: Tóth Ferenc), Szent István Egyetem, Gödöllő, é. n. 166. p.

²⁰ A tanácskormány népbiztosi posztját a munkásmozgalom élvonalából kiemelkedett Bokányi Dezső foglalta el, aki a „megélhetés joga” helyett már „munkához való jogról” beszél. Idézi PECZE FERENC: A munkajog kialakulásának és jogági önállósulásának előtörténete a szomszédos országokban. *Jogtörténeti Tanulmányok VI.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1986. 301. p.

²¹ RÓZSA JÓZSEF: A munkaügyek története hazánkban a II. világháború után (I.). *Munkaügyi Szemle*, 2004. április. Mindemellett korszakunkban is megjelentek már olyan koncepciók, amelyek önálló munkaügyi minisztérium felállítását szorgalmazták és kritikával illeték a munkaügyek központi szakirányításának széttagoltságát. Lásd ehhez Munkaügyi minisztérium, Pesti Lloyd ny. Bp. 1944.

²² *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. i. m. 62. p.

tott ún. döntőbizottságok kaptak általános hatáskört e tekintetben. A munkaügyi bíraskodás „rehabilitációját” csak a 70-es évek átfogó igazságszolgáltatási reformja valósította meg.²³

A két világháború között lényegében ismét a régi joganyagot alkalmazták, de természetesen születtek új szabályok is. Csak a legfontosabbakat említve, ilyen volt többek között a kereskedősegédek és az ipari vállalatok tisztségviselőinek szolgálati viszonyáról rendelkező 1910/1920. M. E. sz. rendelet; az iparban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelmét garantáló 1928. évi V. tc.; a betegségi és baleseti kötelező biztosítás bevezetése (1927. évi XXI. tc.); az öregség és rokkantság, özvegyesség és árvaság esetére kötelező biztosításról szóló jogszabály (1928. évi XL. tc.) és a gazdasági munkavállalók kötelező biztosításáról rendelkező norma (1938. évi XII. tc.). Ezeken túl feltétlenül megemlítendő a korszak munkaügyi jogalkotásának legfontosabb alkotása, a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. tc., amely pl. a munkaidőt, a túlmunka külön díjazását, a legkisebb munkabért (azaz a minimálbér hatósági megállapításának a lehetőségét a legtöbb foglalkozási ágban) és a fizetett szabadságot is rendezte mintegy „kerettörvény”²⁴ jelleggel. A munkaügyi szférát is érintették még természetesen 1938-tól azok a rossz emlékeztető jogszabályok, amelyeket numerus clausus-ként és a zsidótörvényekként tart számon az emlékezet. A zsidók ilyen hátrányos megkülönböztetését tartalmazó összes jogszabályt az Ideiglenes Nemzeti Kormány 200/1945. M. E. sz. rendelete helyezte hatályon kívül.

Említettük, hogy a korszak jogszabályai még sokszor „feudális” szelleműek voltak. Például egészen a háború végéig érvényben voltak olyan szabályok is, amelyek értelmében a dolgozókat közvetlen igazgatási kényszerrel, karhatalommal lehetett munkára kényszeríteni. A sztrájk sokáig büntetendő cselekmény volt, megengedett volt a tanoncok testi fenyegetése, a nők közszolgálati elhelyezkedése pedig különböző korlátokkal volt elnehezítve.²⁵ Az ilyen és ehhez hasonló szabályokat a háború utáni jogalkotás hatályon kívül helyezte (pl. az 1946. évi XIX. törvény A munkavállalók egyéni szabadságát, jogegyenlőségét és emberi méltóságát sértő egyes jogszabályok hatályon kívül helyezéséről). A jogszabályok mellett ráadásul a bírósági gyakorlat is kitermelt bizonyos elmaradottnak tekinthető jogalkalmazási tendenciákat. Például jellemző volt, hogy a dolgozók jogvitái elvonattak a rendes bíróságok hatásköréből, és közigazgatási és rendészeti szervek hatáskörébe lettek utalva. Így a Kúria 31. sz. jogegységi döntvénye a „a dolgozók nagy tömegére nézve legalizálta a bírói jogsegély megvonását”.²⁶

²³ KENGYEL MIKLÓS: *Magyar polgári eljárásjog*. Osiris kiadó, Budapest, 2000. 438–439. p.

²⁴ KISS GYÖRGY: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2000. 54. p.

²⁵ WELTNER ANDOR: Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után. *Jogtudományi Közlemény*, 1960. április hó, 202. p.

²⁶ GALLIA BÉLA: A munkajog utolsó huszonöt éve. i. m. 67. p.

A háború előtti „munkajogunk” további jellemzője a szabályozás *széttagolt* jellege. A dolgozók különböző kategóriáira a munkafeltételeket eltérően szabályozták a különböző ágazati jogszabályok, sőt egyes csoportok feudális jellegű kiváltságokban is részesültek (pl. a közszolgálati és a vezető állású dolgozók).²⁷

A munkajog önállósulását leginkább nehezítő körülmény pedig abban állt, hogy a munkaviszony szabályozása a *magánjog keretei között* történt, tulajdonképpen a kötelmi jog részének, egy alfejezetének volt tekinthető.²⁸ Régebbi jogunk a munkavégzésre irányuló szerződést még nem is külön szerződési típusként kezelte, hanem egyenesen a bérleti szerződés keretében tárgyalta a római jog szerződési rendszerének²⁹ megfelelően (munkabéri szerződés).³⁰ Jogrendszerünkbe a magánjogi törvénykönyv első tervezete vezette be a „*szolgálati szerződést*”³¹ – mint önálló, általános munkaszerződési formát –, amely a munkabéri szerződésnél általában tartósabb lekötést jelent és már fogalmi eleme egyfajta „függőség” melletti jogügyleti elköteleződés. A szolgálati szerződéshez azonban szükséges volt, hogy a felek a „munkaszabályok” bevonására vonatkozó valamilyen „akarat megnyilvánulást” tegyenek.³² Tehát lényegében a felek akaratától függött, hogy a munkavégzésre vonatkozó egyéb jogszabályok alkalmazandóak-e és hogyan.

A szolgálati szerződéssel kívüli munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok nem nyertek külön speciális szabályozást, azok a vállalkozás, az alkuszi szerződés és a díjkitűzés általános szabályai szerint alakulhattak.³³ A bírói gyakorlat viszont a szolgálati szerződés adottságait csak igen szűkkörűen állapította meg, ami által bekövetkezhetett az a sajnálatos helyzet, hogy hiába voltak már meg a szolgálati szerződés bizonyos jogszabály által nyújtott szociális érdekű védelmi

²⁷ WELTNER ANDOR: Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után. i. m. 203.

P.

²⁸ Hasonlóképpen történt ez Kelet-Közép-Európa más országaiban is: például a Cseh Királyságban és Dél-Lengyelországban az 1811-es Általános Polgári Törvénykönyv már szabályozta a szolgálati szerződést. IGOR TOMEŠ: Gondolatok a jövőendő munkajogáról. in: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*, FMM Bp., 2004, 410. p.

²⁹ Római jogi gyökérként a munkabéri szerződés (*locatio conductio operarum*) említhető, mint tiszta értékcserelési ügylet.

³⁰ BRACHFELD DEZSÓ: A munkaszerződés fogalmának kérdéséhez. *Jogtudományi Közöny*, 1948. június 20., 172. p.

³¹ A szolgálati szerződés fogalmának gyökerei már korábban is megvoltak, hisz pl. Szlemenics 1923-ban így definiálta az akkor még inkább tisztán „munkabéri szerződésnek” nevezett szerződési típust: „tartós egyezés, amely által valaki *szolgai munkáját* egy időre bizonyos bérért leköti”. Idézi BRACHFELD DEZSÓ: uo.

³² PERNECZKY BÉLA: *A kollektív munkaszerződés*. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp. 1938, 221–223. p.

³³ A korszak munkajogát átfogóan, kommentárszerűen tárgyaló – „árulkodó” című – alapmű is e négy szerződési típust (munkabéri és szolgálati szerződés, vállalkozói szerződés, alkuszi szerződés és a díjkitűzés) tárgyalja az Mtj. Harmadik részének Tizenegyedik címéhez („A munka jogviszonyai”) igazodva. VINCENTI GUSZTÁV: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Kiadó-vállalata, Bp. 1942. (e munka egyébként a Szladits-féle Magyar Magánjog egy fejezetének bővített változata).

szabályai, azok a gyakorlatban nem érvényesülhettek minden esetben. A „szükkeblű” bírósági gyakorlat miatt még a gazdaságilag ténylegesen függő, állandóan alkalmazott munkavállalók sem részesülhettek minden esetben a szolgálati szerződés biztosította garanciákban, ha valójában más magánjogi jogviszonyban alkalmazták őket, és a bíróság nem minősítette át az adott jogviszonyt.³⁴ Természetesen ekkor még maga a szolgálati szerződés is tisztán magánjogi alapokon állt és a fentebb vázolt „kettősséggel” karöltve lényegében végig meghatározó maradt az első Munka Törvényvénykönyvéig (1951. évi 7. sz. tvr.),³⁵ mint a munkavégzés alapvető jogi kerete.

A munkaviszony ily módon történő magánjogi szerződéses rendezése a kommunista ideológia felfogásában az uralkodó tőkés osztály érdekeit szolgálta, hiszen a mellérendeltségi alapon, diszpozitív módon történő szabályozás egy-két kivételt leszámítva a felek teljesen szabad egyezkedésére bízta a munkafeltételek megállapítását. Ezzel lehetővé tette a jogszabály, hogy a munkálató „tőkés” vállalat a jogszabály rendelkezéseitől a munkaszerződéssel vagy még inkább a vállalati munkarend útján eltérjen. Ez lehetőséget adott a jogilag mellérendelt, ám gazdaságilag ténylegesen mindenkor alárendelt munkavállalók kizsákmányolására. Noha a szocialista retorika e vonatkozásban mindig túlzó és ideológikus volt, abban igazat kell adnunk ennek a logikának, hogy a munkajogban a teljes szerződéses szabadság valóban a munkavállalói érdekek elfojtásához vezethet. Perneckzy ezt eképpen fogalmazta meg már 1940-ben: „A munkaadó és a munkavállaló viszonyában a magánjogi ügyleti autonómián alapuló jelentős jogi hatalom korlátlan érvényesülése, a modern szociális kérdéssel foglalkozó tudományágak által sokszor kifejtett okokból, károsnak bizonyult a munkavállalók jogos magánérdekeire nézve épp annyira, mint a közérdek szempontjából.... Az alaki, a jogi egyenlőség tehát alkalmas arra, hogy a tartalmi, a gazdasági egyenlőtlenséget kielelje.”³⁶

A munkajog önálló jogággá válása azonban más szempontokból is nélkülözhetetlen volt, nem csak a szocializmus szelleme táplálta ezt a folyamatot. A kötelmi jog néhány szakasza már csak azért sem lehet elegendő hosszabb távon a munkaviszony szabályozására, mert a „szolgálati szerződés vitális jelentőségű, az esetek túlnyomó részében a munkás egész életét sorsdöntően determinálja.”³⁷ Tehát szükségképpen kiemeli a munkaszerződést a magánjog kereteiből, és nélkülözhetetlenné teszi a kollektív érdekvédelem rendszerét és az állam be-

³⁴ Lásd ehhez BRACHFELD DEZSŐ: A munkaszerződés fogalmának kérdéséhez. i. m. 173. p. – Az akkori joggyakorlat illetően „duplicitásának” problematikája egyebekben megdöbbenő hasonlóságot mutat napjaink „kényszervállalkozásainak” és „leplezett munkaviszonyainak” kérdéskörével.

³⁵ Többek között a „Magánalkalmazotti jogviszony egyes kérdéseinek rendezéséről” szóló 4.800/1945. M. E. sz. r. is leszögezi, hogy a szolgálati viszony magánjogi szerződésen alapul.

³⁶ PERNECZKY BÉLA: A munkavállalót védő kényszerítő jogszabályok. *Győri Hírlap*, 1940, 1. p.

³⁷ IFJ. NAGY DEZSŐ: A munkajog alapelvei. *Jogtudományi Közöny*, 1948. április 20. 75. p.

avatkozását az, hogy sokkal inkább, elemi erővel kihat ez a szerződés az egyén életére, mint pl. egy átlagos adás-vétel vagy egy kölcsönügylet.

A munkajog háború utáni önállósulását magyarázó és elősegítő másik szempontként jelölhetjük meg azt, hogy a munkajog már meglévő közjogi jellegű szabályai (pl. közjogi szolgálati viszony,³⁸ egyes közigazgatási jogi intézmények, bizottságok) jellegüket tekintve szorosan kapcsolódnak a magánjog munkajogi részéhez, így azok rendszertani külön tartása indokolatlan volt.³⁹ Tehát a munkajog, mint önálló vegyes szakjog nem csak a magánjogból táplálkozik, hanem a közjogból is, ugyanakkor mindkettőtől el is különül speciális szabályozási szférájánál, jogforrási logikájánál fogva. A munkajog és gyakorlata igényli olyan jogelvek és jogintézmények létét is, amelyek jellegüknél fogva eltérnek mind a magánjog, mind a közjog logikájától, és csak egy külön jogág szférájában értelmezhetők, alkalmazhatók kielégítően. Már 1910-ben előrevetíti Trócsányi, hogy „...rövid időn belül egy különös jogi diszciplína fog kiválni: a munka joga, amely fel fogja ölelni nemcsak a vonatkozó magánjogi, hanem a közjogi szabályokat is. Hogy a munka jogi szabályozása terén a jövőben a közjog a magánjog rovására az eddigénél több teret fog lefoglalni, az előre látható”.⁴⁰ A „rövid idő” természetesen relatív, és valójában ez a jogági elkülönülés csak 1945 után történik meg teljes mértékben, ahogy erre már utaltunk. Látható tehát, hogy munkajogunk tényleges kialakulása nem csak a szocializmus hozzájárulása, hanem annak megvannak a polgári hagyományai is,⁴¹ illetve gyakorlati szükségszerűségek, belső jogtechnikai kényszerek is indukálták az önállósulást.

A munkajog általános funkciója és rendszere 1945 és 1949 között

Amint már említettük, ebben az időszakban alakul ki a munkajog, mint önálló jogág. Ebben az első jelentős lépést az jelenti, hogy igazán „állami ügy lett a

³⁸ Ennek főbb elhatároló ismérvei ekkor a magánjogi szolgálati viszonyhoz képest: a munkaadó az állam vagy más közjogi testület; a végzendő tevékenység hatósági jellegű; a jogviszony létesítése kinevezés, választás vagy különös megbízás útján történik és nélkülözhetetlen az eskü vagy fogadalomtétel. A fő különbség pedig abban áll, hogy míg a szolgálati viszonyból eredő viták rendes bíróság előtt, kvázi polgári perben rendezendők, addig a közjogi szolgálati viszonyt érintő viták közigazgatási úton, illetve végső soron közigazgatási bíróság előtt kerülnek megoldásra. A közjogi szolgálati viszonyt közjogi jellegű szabályok rendezték.

³⁹ NAGY LÁSZLÓ: Munkajog. i. m. 347. p.

⁴⁰ TRÓCSÁNYI: *Jogállam*, 1910. – Idézi PECZE FERENC: A munkajog kialakulásának és jogági önállósulásának előtörténete a szomszédos országokban. in: *Jogtörténeti Tanulmányok VI.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1986. 301. p.

⁴¹ Trócsányi idézett megállapításához csatlakozik a Magyar Jogászegylet XXXI. évi rendes közgyűlésén Nagy Ferenc is, hiszen a magánjogi kodifikációs tervek kapcsán „az ipari munkások egyesülési jogának, a szakszervezetek jogképességének...és a kollektív szerződés” mielőbbi intézményesítését javasolta. Előremutatóak Ágoston Péternek 1912-ben a Grossschmied-Emlékkönyvben és a sztrájk jogalapjáról tett megállapításai. – Ezeket idézi PECZE FERENC: uo.

munkaügy”.⁴² Ennek legalább két nagyon fontos következménye van. Egyrészt ezzel összefüggésben indulhatott meg igazán e kialakulóban lévő jogág közjogiasítása és kiemelése a magánjogi keretéből. Másrészt pedig a munkajog így fontos szerepet kapott a kor aktuális állami feladatainak a megvalósításában is. Ezek közül a legfontosabbak a következők voltak:

- *A háború utáni újjáépítés:* Az ezzel kapcsolatos mozgósítás már a kezdetektől jó lehetőséget teremtett a Magyar Kommunista Pártnak a propagandára, a munkások befolyásolására és ezáltal közvetve a munkajogi jogalkotás irányainak alakítására. A párt cseplei szervezete pl. már 1945. március 25-én megindította az ún. „májusi versenyt”. Emellett az üzemi bizottságok feladata volt az üzemek tevékenységének helyreállítása, aktivizálása és biztosítása, továbbá a gazdasági élet megszervezése és a munka becsületének kivívása. Korszakunk végére a „mozgósítás” olyannyira sikeresnek bizonyult, hogy 1949-re a lakosság 44, 4 %-a dolgozott.⁴³

- *A „feudális” jellegű, a munkások szabadságjogait semmibe vevő rendelkezések felszámolása,⁴⁴ illetve a faji megkülönböztetést előíró fasiszta szabályok hatályon kívül helyezése.⁴⁵*

- *A munkások kizsákmányolásának korlátozása, az évtizedekre visszanyúló egyes munkás-követelések megvalósítása* (pl. szakszervezeti jogok, fizetett szabadság, a felmondások szabályozása,⁴⁶ harc a tömeges elbocsátások ellen,⁴⁷ a munkaidő kérdései,⁴⁸ a munkavédelem kérdései⁴⁹).

⁴² FARKAS JÓZSEF: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 6. p.

⁴³ Az adatok forrását (Fóti János – Lakatos Miklós: A munkaerőpiac múltja, jelene) idézi KÁRÁSZ ANDOR: A foglalkoztatás fekete évtizede. *Demokrata*, 2004/15. Máshol ez az adat 43,1 % – Lásd LÁSZLÓ VARGA: Labour Policy in Hungary in the 1950's. in: *Etudes Historiques Hongroises* 1990/6., The Stalinist Model in Hungary (Edited by Ferenc Glatz) 93. p. – Ez az adat különösen akkor érdekes, ha számításba vesszük, hogy a szocialista teljes foglalkoztatottság fénykorában sem lehetett magasabb a foglalkoztatottak aránya, mint kb. 48 % (1970), illetve beszédes tény, hogy 2001-ben ez a szám pusztán 36,2 %.

⁴⁴ 1946. évi XIX. tv.; 52.100/1945. (V. 8.) Ip. M. sz. r. (a tanoncok testi fenyítésének tilalma)

⁴⁵ 200/1945. (III. 17.) M. E. sz. r.; illetve a fasiszták által hátrányokat szenvedettek munkajogi rehabilitálást megvalósító 4.800/1945. (VI. 14.) M. E. sz. r.; továbbá a tisztogatásokat megkönnyítő ún. „igazolási” rendeletek: a 4.100/1945. (VII. 1.) M. E. sz. r. a magánalkalmazottak igazolásáról, majd a fasiszta elemek eltávolítását célzó magánalkalmazotti „B-listázást” megalapozó 8.660./1946. (VIII. 15.) M. E. sz. r.

⁴⁶ A 9.700/1945. (X. 21.) M. E. sz. r. klauzikálisan kogens (a munkavállaló terhére történő eltérést tilalmazó) szabályokkal hosszú időre rendezte a mindenkire kötelező felmondási időt (a munkavállalókat négy csoportra osztva differenciáltan), a végkielégítést (egységesítve) és a próba-időt (maximalizálva), továbbá korlátozta a felmondás lehetőségét például a nőkre vonatkozóan.

⁴⁷ 460/1946. (I. 16.) M. E. sz. r.

⁴⁸ Az 1946-os kollektív szerződés már *minimumként és maximumként (!)* állapítja meg a 48 órás munkaidőt, de szól a fizetett ebédszünetről és a fizetett és nem fizetett munkaszüneti napokról is. FARKAS JÓZSEF: i. m. 37. p.

- *A megfelelő és tervszerű munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos feladatok megoldása:* Ezt a célt szolgálta többek között a közérdekű munkakötelezettségre vonatkozó szabály (7.000/1945. M.E. sz. r.), amely állampolgári kötelezettségként írta elő a helyreállítás érdekében szükséges munkálatokban való szerepvállalást. Fontos lépést jelentett a magán munkaközvetítés betiltása (1944) és a kötelezővé tett munkaközvetítésnek a szakszervezetek feladatkörébe történő utalása⁵⁰ (a szakszervezetek ezen szerepét egyébként 1950-től már a tanácsok látták el 1990-ig).

- *Az infláció elleni küzdelem:* A háború utáni első feladat a „bérrögzítés”⁵¹ volt, ám a vágató infláció gyorsan túlhaladta az erre irányuló szándékokat. A későbbiekben a korszak gyenge áruellátása és a növekvő árak miatt a pénzbeli bérek mellett (néha helyett) szükség volt a természetbeni juttatások (ún. „kalóriabérezés”⁵²) növelésére és különböző szociális ellátások bevezetésére is. A másik fő célt e tekintetben a dolgozók anyagi ösztönzésének megteremtése jelentette, amelyet az egyre inkább terjedőben lévő teljesítménybér-rendszer⁵³ (különösen a progresszív) volt hivatott szolgálni. Ide tartozó jelenség, hogy bíróságaink ebben az időben a szolgálati illetmények viszonylatában is magukévá tették az átértékelés (valorizáció⁵⁴) gondolatát (különösen a forint 1946. augusztus 1-én történt bevezetése, a stabilizáció megkezdése után).

- *Nem lehet elhallgatni, hogy már ekkor megjelentek a munkajogon belül a szocialista jelleget magalapozó és előrevetítő tendenciák is, mint célok. Így a tőkés ellenőrzésének illetve a dolgozók munkafegyelemre való nevelésének megvalósítása az üzemi bizottságokon keresztül. Az első három éves terv elfogadásával (1947) és megkezdésével pedig a tervgazdálkodás, a tervmegbízottak intézményesítése az üzemekben⁵⁵ és a termelés növelése megkezdte a munkaügyi viszonyok szocialista mintájú átalakítását és a munkafegyelem megszilárdí-*

⁴⁹ A kollektív szerződések esetlegesen ilyen irányú elszórt rendelkezései még sokáig inkább csak deklaratív jellegűek lehetnek, sokkal fontosabb és akutabb célok emésztették fel a szűkös anyagi forrásokat ebben az időben.

⁵⁰ Az 1946:I. tv. deklarálta a „munkához és a méltó emberi megélhetéshez való jogot”. Ezen – még pusztán deklaratív – alapelv gyakorlati megvalósítását is szolgálta a kötelező munkaközvetítés rendszere: a 6.490/1945 (VIII. 15.) M. E. sz. r. a fizikai munkavállalókra vonatkozólag, majd a kötelező közvetítést általánosan elrendelő 3.530/1946. (III. 31.) M. E. sz. r.

⁵¹ Ez legalább a munkások létminimumának biztosítására irányult az első időkben.

⁵² Lásd FARKAS JÓZSEF: i. m. 32. p.

⁵³ Az 1946-os kollektív keretszerződés már kifejezetten rögzíti, hogy a szerződő felek elvileg a teljesítménybérezés alapján állnak. uo. 35. p.

⁵⁴ Ez lényegében azt jelenti, hogy a Kúria a törvénykezés kényszerű szünetelése után újra meginduló ítélkezésében a munkaügyi perek kapcsán is sokszor került szembe azzal a kérdéssel, hogy egyes munkások pengőben keletkezett, ám valamilyen okból ki nem egyenlített járandóságait milyen összegű forint értékben ítélje meg. A Kúria esetjoga e tekintetben többször hangsúlyozta a szociális irányultság, a méltányosság szempontjainak súlyát, továbbá az átértékelés „feltétlenségét” stb. BÁNÓCZI DÉNES – PAPP PÉTER: *Átértékelés a munkajogban* (A valorizáció jelen állása c. ankét), *Jogtudományi Közlöny*, II.1947.

⁵⁵ 10.520/1947 (IX. 5.) M. E. sz. r.

tását. A munkaszervezetet érintő változások keretében kezdtek kibontakozni a brigádmozgalmak és a munkaverseny-kezdeményezések.⁵⁶

Mint a munkajognak általában, korszakunk munkajogának különösen is alapvető jellemzője *a szabályozás többszintűsége*, és a munkajog speciális jogforrásainak megjelenése. Ezek a főbb szintek pedig a következők:

- *A hagyományos állami szabályozás, azaz a jogszabályok szintje:* Noha korszakunkban a munkajog kezd önálló jogággá válni, és az állami kogens szabályozás súlya és mértéke emelkedik, a körülmények nem tették lehetővé az átfogó, teljesen egységes jogi szabályozást. Ezen problémáról a következő fejezetben még szólok.

- *E korszakban alapvetően a kollektív szerződések határozták meg a munkafeltételeket:* A kollektív szerződésekre vonatkozó kérdéseket még részletesen tárgyalom a későbbiekben, ehelyütt csak annyit, hogy a kollektív szerződések ekkor már normatív, sőt törvénytörő és törvényrontó jelentőséggel bírtak, sőt a Magyar Közlönyben (majd később az OMB közlönyében) is kihirdetésre kerültek. A kollektív szerződések két fő szinten kerültek megalkotásra ekkoriban: összgazdasági szinten az általánosabb jellegű kollektív keretszerződések, illetve ezek keretein belül a szakmai, majd az ágazati szintű iparági kollektív szerződések. 1948–49-ben megjelennek a vállalati, üzemi szintű kollektív szerződések is, kvázi harmadik szintként.

- *Kialakult egy harmadik speciális és átmeneti szabályozási szint is e korszakban: az OMB (Országos Munkabér-megállapító, később Országos Munkabér Bizottság) határozatai.*

„A munkajog kódexe ”? – tervek és kudarcok

A munkajog szabályozásnak a fentiekben is említett elsődleges eszköze a jogszabályalkotás. A munkajog állami szabályai a háború előtt is, és vizsgált korszakunkban is számos különböző szintű normában és különböző ágazatokba tartozó jogterületeken jelentek meg, hosszabb- rövidebb életű jogszabályok tömkelegében. Az első átfogó Munka Törvénykönyve viszont csak 1951-ben született meg (1951. évi 7. sz. tvr.), az azonban már teljesen a szocialista, szovjet mintájú jogalkotás terméke, és a tervgazdálkodás kiszolgálását volt hivatott megvalósítani.

Az ezt megelőző időkben munkaügyi kódex – „amely nemcsak egy-egy foglalkozási ághoz tartozókra, hanem a magánjogi szolgálati, illetőleg munkabéri jogviszonyban álló munkaadók és munkavállalók szélesebb körére, vagy éppen azok összességére kiterjedően szabályozná a jogviszonyt – nem jött lét-

⁵⁶ A legjelentősebb, országossá terebélyesedő megmozdulás a csepeliek munkaversenyfelhívása volt 1948 márciusában. Említi FARKAS JÓZSEF: i. m. 52. p.

re”.⁵⁷ Bizonyos törekvések azonban korábról is említhetőek. Ilyenként tartja számon Vincenti azt a törvénytervezetet, amelyet 1929-ben a kereskedelmi minisztérium készített a magántisztviselők és kereskedősegédek szolgálati viszonyáról (az ún. Papp Dezső-féle tervezet).⁵⁸ Ám ez a tervezet sem került a törvényhozásban tárgyalás alá. Hasonlóan nem volt komolyabb visszhangja a század első felében szórványosan, erőtlenül már megjelenő olyan – elsősorban pusztán elméleti – véleményeknek sem, amelyek sürgették volna egy munkajogi kódex megszületését. Annyit azonban ezek is mindenképpen jeleznek, hogy nagyjából a század közepére valós igénnyé, sőt gyakorlati szükséggé vált a kódexalkotás. Erre az időszakra már születtek igazán megalapozott koncepciók is, amelyek közül ehelyütt Pernecky Béla már idézett munkáira utalunk (A munkajog fogalma – 1940; A munkavállalót védő kényszerítő jogszabályok – 1940; A munka törvénykönyve – 1943 stb.), amelyek a korszak munkajogi törekvéseit hatásosan fogalmazzák meg úgy, hogy közben meggyőző elméleti háttérrel tesznek tanúbizonyosságot. Sőt elmondhatjuk, hogy lényegében e munkák az elsők közöttiként használják hazánkban magát a „munkajog” kifejezést is.

Pernecky e tanulmányaiban többek között konstatálja a modern munkajog megszületését: „A modern munkajog akkor született meg, amikor az első rést ütötték a munkaadó és a munkavállaló közötti szerződéses szabadság elvén és megkezdték levonni annak a kézzelfogható valóságnak a következményét, hogy a munkaadó és a munkavállaló viszonyában gazdaságilag erős áll szemben gazdaságilag gyengével.” Ezen túlmenően levezeti a munkajog fogalmát úgy, hogy az annak megalkotását célzó törekvések tekintetében eddig kikristályosodott – ehelyütt nem részletezendő – három fő irányzat részletes elemzését és kritikáját adja. Ezek az irányzatok (1) a szociálpolitikai elmélet, (2) a privilégium-elmélet és az általa is preferált (3) tényálladék-elmélet, amely az emberi munkát teszi meg a munkajog fogalomalkotásának alapelemévé. Ennek szellemében a munkajog rendeltetését egy „különleges és fokozott védelmi rendszer nyújtásában” jelöli meg, amelyre szerinte „kétségtől van szükség mindig, amikor a jogilag jelentős emberi munka szolgálatnak minősül.” Részletesen elemzi ehhez a „szolgálat” fogalmát, mint személyi színezetű, függelmi jellegű visszterhes kötelmi szerződést. A munkajog fogalmát pedig a következőképpen határozza meg: „A munkajog azoknak a jogszabályoknak az összessége, amelyek joghatást végelemezésben a szolgálat tényállásához fűznek.”⁵⁹

Másik munkájában már felsorolja a munkajogba tartozó intézmények körét: szolgálati jogviszony; a munkásvédelem; a társadalombiztosítás; a szakegyesületi szervezkedés; a közös alku (kollektív szerződés); a munkafeltételek hivatalos megállapítása; a munkaügyi bíraskodás; egyeztetés és döntő bíraskodás; munkaügyi közigazgatás; nemzetközi munkaügyi egyezmények és ajánlások.

⁵⁷ VINCENTI GUSZTÁV: i. m. 27. p.

⁵⁸ Uo.

⁵⁹ PERNECKY BÉLA: A munkajog fogalma. i. m. 1–14. p.

Leszögezi továbbá, hogy ezeket – a társadalombiztosítás és a nemzetközi munkajog kivételével – a „szükségesnek felismert munkakódexben kellene kodifikálni” és ehhez idomulva felvázolja a munkakódex lehetséges főbb fejezeteit is. A készülő magánjogi törvénykönyv és a munkakódex lehetséges viszonyát elemezve azonban leszögezi, hogy „nem kell a kötelmi jogi alapról letérni”, ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a szolgálati viszony személyes színezetét jogilag is jobban méltányolni kell.⁶⁰

A háború végére tehát már többé-kevésbé megvolt egy „szükségesnek tartott munkakódex” igényének elméleti megalapozása, ám tárgyalt korszakunkban (1945–49) ténylegesen sem lehettek ideálisak a körülmények egy átfogó munkajogi kódex megalkotására. Ennek okait több aspektusból is megvilágíthatjuk. *Politikai* szempontból a koalíciós kormányzás miatti időigényes kompromisszumkényszer tette volna lehetetlenné egy átfogó „Mt.” elfogadását. *Gazdasági* szempontból is könnyen belátható, hogy ezen időszak nem lehetett alkalmas kódexalkotásra, hiszen „a kódex természeténél fogva inkább arra alkalmas, hogy a már kialakult egyensúlyt konzerválja, a kódexjog inkább statikus, mint dinamikus jog.”⁶¹ Az 1945 és 1949 közötti átmeneti időszak azonban sokkal inkább a zavarodottság, az egyensúlykeresés, a helyreállítás-újjáépítés, a stabilizáció és a bizonytalanság kora volt. Gazdaságilag fontos kérdés lehetett volna az is, hogy egy esetleges munkajogi kódex a magántulajdon, vagy a szocialista állami tulajdon talaján álljon. Ekkor már világos volt a kommunisták államosítási programja, de még létezett a magántulajdon is. *Szociológiai* aspektusból sem valószínűsíthető, hogy a közfelfogás egyöntetűen be tudott volna fogadni már ekkor egy egységes munkajogi kódexet, hiszen eddig még munkajog sem igazán létezett, a hatályos szabályokat is csak kevesen ismerték és látták át.⁶² Hasonló okokból *tudományosan* sem volt még teljesen megalapozott egy „Mt.” elkészítése, hisz a munkajog e korszakbeli „születése” miatt még csak nagyon csekély mennyiségben álltak rendelkezésre tudományos igényű munkajogi alkotások, elemzések,⁶³ a munkajog egyetemi oktatása is csak a háború után kezdő-

⁶⁰ PERNECZKY BÉLA: A munka törvénykönyve. i. m. 9–13. p. E munka egyébként a Magyar Jogászyűlésre kitűzött gazdasági jogi kérdéscsoport 1. számú kérdését volt hivatott megválaszolni: „Indokolt-e és milyen rendszerben a munkajog általános elveinek és intézményeinek külön szabályozása?” Tehát a dilemma tagadhatatlanul foglalkoztatta a korabeli jogász közvéleményt.

⁶¹ MIKOS FERENC: A munka törvénykönyve elé. *Jogtudományi Közöny*, 1947. január 20. 18. p.

⁶² Ezt leküzdendő például a Magyar Közigazgatás 1938-tól negyedévenként 1-1 kötetben megjelentette a munkaügyi tárgyú jogszabályok rendszeres összefoglalását kommentárokkal.

⁶³ Míg a szoros értelemben vett munkajognak nem igazán, addig a munkaügyi kapcsolatok vizsgálatának már a századfordulótól voltak neves művelői (pl. Heller Farkas, Hilscher Rezső, Jászai Samu, Szávay Gyula, Rézler Gyula, Ferenczi Imre, Illyefalvi I. Lajos, Kovrig Béla, Perneczky Béla) és születtek összefoglaló munkák is. Lásd ehhez bővebben *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*, i. m. 20–21. p., továbbá említésre érdemes a tudományos kutatómunka fejlesztésére 1947-ben létrejött Munkatudományi és Racionalizálási Társaság, majd Intézet. 1948-ban azonban ezt is elérte az államosítás (Magyar Országos Levéltár XIX-F-1-c, 8d.).

dött meg. *Jogi* vonatkozásban is számos dilemma akadályozta a kódexalkotást. Csak a legalapvetőbbet említve fontos kiemelnünk a „magánautonómia” kérdéskörét,⁶⁴ azaz hogy a jog mekkora teret engedjen a munkajog alanyainak az önrendelkezésre, mely területeken, milyen tartalommal. Ez a dilemma mindenkor – így napjainkban is és tárgyalt korszakunkban is – alapvető a munkajogi jogalkotás szemszögéből. Mivel a kialakuló munkajog mind a közjog, mind a magánjog szférájához köthető, különösen is nehéz ez a kérdés. Ezt csak tovább bonyolítja a kérdés tekintetében élesen különböző politikai látásmódok harca. Nyilvánvalóan máshogy látja e dilemmát egy szocialista/kommunista beállítottságú politikus, mint egy polgári demokrata. Hasonló logikán differenciálódott a „kógencia-diszpozitivitás” szintén alapvető munkajogi dilemmája is. Ezeket az alapvető jogi kérdéseket a kor feszült politikai helyzetében képtelenség lett volna kielégítően rendezni. *Funkcionális* szempontból sem volt érett a helyzet a kódexalkotásra, hiszen a kor gyorsan változó gazdasági helyzetét ekkor hatékonyabban és rugalmasabban tudták megragadni, leképezni és követni a kollektív szerződések, amelyek korszakunkban szinte teljesen átvették az állami jogi szabályozás szerepét. Kötésüket a koalíciós kormányzás kényszere sem nehezítette, és jellegüknél fogva jobban tudták „testközelből” értékelni az egyes ágazatok eltérő körülményeit, tradícióit. Tény, hogy ekkoriban a jogalkotás csak a legsürgetőbb kérdéseket rendezte, és azt is leginkább a kollektív szerződéses gyakorlatot követve.⁶⁵ Végül, de nem utolsó sorban *elméletileg általánosan* sem biztos, hogy mindig és minden esetben a „görcsös” kódexalkotás a legjobb és leghatékonyabb jogtechnikai megoldás. Különösen, hogy nem bizonyos az egy olyan új, széttagolt, politikafüggő, többszintű és hatalmas anyagot felölelő bonyolult⁶⁶ jogágnál, mint a korszak munkajoga. Egyébként is sokak meglátása szerint az egységes, egyetlen Munka Törvénykönyve igazi kommunista találmány, hiszen csak a totális államosítás („egy munkáltató”) nyújthat biztos hátteret egy mindenre kiterjedő, átfogó és egységes munkakódexnek.⁶⁷

Mindezek ellenére bizton *állíthatjuk, hogy vizsgált korszakunkban tervbe volt véve egy munkajogi kódex megalkotása*, és ennek megalapozására komoly munka folyt. Noha még napjaink munkajogász közvéleménye előtt sem köztudomású, hogy az 1951-es – megkérdőjelezhető értékű – szocialista Mt.-t megelőzően volt már törekvés munkajogi kódex alkotására, a korabeli dokumentumok és jogirodalom alapján ezt tényként kezelhetjük. Mikos Ferenc⁶⁸ így ír a

⁶⁴ Erre utal MIKOS FERENC is i. m. 19. p

⁶⁵ Lásd ehhez: NAGY LÁSZLÓ: A munkajog kialakulása. *Magyar Jog*, 3–4. /1985. 354–355. p.

⁶⁶ Jól érzékelteti ezt egy korabeli jogszabálygyűjtemény előszava: „... az ebben [értsd: a jogszabályokban] való tájékozódás megfelelő segédeszköz nélkül még szakember számára is csaknem leküzdhetetlen nehézséget jelent.” PERNECZKY BÉLA – KOVÁCS ERNŐ: *Újabb gazdasági munkaügyi jogszabályok, 1941–43*. Sopron, 1943.

⁶⁷ IGOR TOMEŠ: i. m. 411. p.

⁶⁸ A kódex vonatkozásában megvizsgált levéltári anyagok egyébként a legtöbb esetben öt tüntetik fel a munka referenseként.

Jogtudományi Közlöny 1947. évi évfolyamában: „Ismeretes, hogy az igazságügyminisztériumban – az iparügyi minisztériummal egyetértésben – folyamatban van a munka törvénykönyvének előkészítése. A törvénykönyv az eddigi tervek szerint a társadalombiztosítási jog kivételével⁶⁹ felöleli a munkajog egész anyagát: a munka magánjogi, perjogi, és közigazgatási szabályait.”⁷⁰ Nagy László is egyértelműen ír egy későbbi cikkében e korszakról: „Volt ugyan terv egy átfogó Munka Törvénykönyve készítésére, de ebből 3 éves munka után sem született tárgyalásra alkalmas tervezet.”⁷¹ Óvatosan hozzátehetjük, hogy a fentebb vázolt körülményekre tekintettel ez nem is csoda.

Érdekes adalék lehet, hogy egyes korabeli és későbbi szakirányú munkák valamilyen oknál fogva viszont meg sem említik ezt a készülő jogszabályt. Ilyen pl. Farkas Józsefnek a korszak munkajogát egyebekben átható alapossággal tárgyaló, már többször idézett munkája. Ennek címe: „Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig”.⁷² E munka szemlélete viszont teljességgel követi a korszak (1952-es megjelenés) nyersen dogmatikus marxista, kommunista, eszmeorientált retorikáját, mindamelllett hogy szakmailag valóban alapos munka. Éppen ez utóbbi jellemzője miatt (szakmai igényesség) feltételezhetjük, hogy a korszakban készülő munkajogi kódex említésének mellőzése talán nem elsődlegesen és kizárólagosan szakmai hiányosság, felületeség a szerző részéről, hanem ideológiailag motivált, tudatos tett lehet. Ebből arra a következtetésre juthatunk, hogy e készülő jogalkotói munka még nem elsődlegesen a szocialista ideológia mentén formálódhatott, hanem éppenséggel a korszakban még kisebb-nagyobb befolyással bíró polgári demokratikus szemléletet követte volna domináns módon, és hogy a kódex még a kapitalizmus gazdasági rendjének az alapjain állt volna, nem pedig a centralizált tervutasításos államszocializmus bázisán (mint az 1951-es Mt.). Természetesen mindez csak feltételezés, de ha igaz lenne az állítás, akkor egyszerű lenne a válasz az olyan kérdésekre, hogy vajon miért oly kevésbé feldolgozott e korszak a munkajog tudományában, hogy miért nem közismert ennek a tervezett kódexnek a léte, és hogy miért hallhattunk oly keveset az elmúlt rendszerben munkajogunk polgári előzményeiről. Azonban a kódex tervének a pusztá ténye is mindenképpen szembesíthet minket azzal – ezen kérdések megválaszolhatósága nélkül is –, hogy a munkajog nem kizárólagosan szocialista indíttatású jogág, e korszakbeli kialakulása nem sajátítható ki a baloldali eszmeiség által, amint azt korábban sokan gondolták. Munkajogunknak megvannak és voltak a polgári irányultságú hagyományai, törekvései, amelyeknek talán legjobb „sűrített” lenyomata ez a tárgyalt néhány mozgalmas év. Talán éppen ezeknek a törekvé-

⁶⁹ Máshol egyébként már a két világháború közti időszak „munkajoga” kapcsán ezt olvashatjuk: „A kutatómunka »a készülő munkakódexeknek...a magyar szociális kódexszel« való kibővítésén fáradozik a kapitalizmus jogrendjének korlátai között.” PECZE FERENC: i. m. 302. p.

⁷⁰ MIKOS FERENC: a munka törvénykönyve elé. i. m. 17. p.

⁷¹ NAGY LÁSZLÓ: A munkajog kialakulása. i. m. 354. p.

⁷² Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952.

seknek és eredményeknek is foglalatosa lett volna ez a készülő kódex, ám a fenti okok és társadalmunk sajnálatosan gyors, direkt és erőltetett szocialista átalakítása miatt ez az irányultság már nem bontakozhatott ki akkor munkajogunkban. A következőkben azt tekintjük át röviden, amit bizonyosan tudni lehet e kódex-tervezetről.

Egészen bizonyos, hogy a készülő munkajogi kódexet valóban egy olyan *átfogó* jogalkotási munkának szánták, amely felölelte volna a különböző jogterületeken elszórtan lévő munkajogi szabályokat. Így integrálta volna a vonatkozó magánjogi, közigazgatási jogi, perjogi szabályokat, sőt olyan kezdeményezésekről is tudunk (pl. a Magyar Jogászok Szabad Szakszervezetének javaslata a törvénykönyv előkészítő bizottságához), amely szerint egyes, a munka büntetőjogi védelmére irányuló szabályokat is célszerű lett volna a kódexbe illeszteni, akár egy kvázi „kontár-törvény” inkorporálásával.⁷³

A formálódó kódex végleg szakított volna a szolgálati szerződés magánjogi megalapozású fogalmával is. A munkaviszonyt immár *sui generis jogviszonyként* kezelte volna a modern jogfejlődésnek megfelelően,⁷⁴ és azt tágan értelmezve általánosan „munkaviszonyt vesz föl mindenütt, ahol a munkavállaló a munkáltató rendelkezései szerint munkát teljesít”.⁷⁵ Ezáltal a kódex már nem a szolgálati viszony formális adottságaihoz fűzné a munkavállaló védelmét, hanem általában a munkaviszonyhoz. Ezzel megindult volna a munkaviszony fogalmának általánosítása, kiterjesztése és egységesítése.

A *munka díjazása* kapcsán is lépéseket tett volna ez az új Mt. a kógenia irányába azzal, hogy e tekintetben a teljes szerződési szabadság elvét korlátoztak volna annak az elvnek a fényében, hogy a munkás a munkájáért a munkáltatótól „olyan díjat követelhet, amely teljesített munkájának értékéhez képest neki méltó emberi életet és nélkülözéstől mentes megélhetést biztosít”.⁷⁶ Ez a „zsinórmérték” elvben már a bérezés modern elveit és minimálbér koncepcióját is tükrözi, ugyanakkor még távol van az 1949 után szerephez jutó kommunista, marxista „teljes munkaeredményhez, munkahozadékhhoz való jogtól”.

⁷³ Lásd ehhez CENNER GYULA: A munka büntetőjogi védelméről. *Jogtudományi Közöny*, 1948. január 20. Ő pl. így tudna elképzelni egy vonatkozó büntetőjogi „tényálladékot”: „Vétséget követ el és... fogházzal büntetendő, aki más mestersége gyakorlatára jogosultsága tekintetében tévedésbe ejt és jogosultság nélkül szakképesítést kívánó tevékenységet ellenszolgáltatásért vagy ellenszolgáltatás nélkül, de rendszeresen más számára végez. A kísérlet büntetendő. A cselekmény a sértett indítványára üldözendő. Sértettként felléphet a szakmai szervezet vagy az illetékes ipartestület is.” Utolsó fordulata tehát pl. az „actio popularis” lehetőségéről is rendelkezik! Az igazsághoz hozzátartozik, hogy a munka büntetőjogi védelmére irányuló törekvések sem hagyomány nélküliek hazánkban, hiszen a kiegyezés utáni -már említett- jogszabályok főként az ipari dolgozók tekintetében rendelkeznek már bizonyos munkabér-, munkaidő-, balesetvédelmi szabályokról. E törvényhelyek többsége tartalmaz büntető rendelkezést is: pénzbüntetéssel büntetendő kihágásként értékelték a vonatkozó szabályok megszegését, valljuk be, csekély visszatartó hatékonysággal.

⁷⁴ „Alkalmazási szerződés”. IFJ. NAGY DEZSŐ: i. m. 78. p.

⁷⁵ BRACHFELD DEZSŐ: A munkaszerződés fogalmának kérdéséhez. i. m. 174. p.

⁷⁶ IFJ. NAGY DEZSŐ: i. m. 78. p.

Amit jogalkotási szempontból jelenleg tudhatunk a kódexről az pusztán annyi, hogy a Magyar Országos Levéltárban az Igazságügy-minisztérium Törvényelőkészítési Osztályának korabeli Iktatókönyveiből⁷⁷ nyomon követhető, hogy a munka valóban folyamatosan zajlott e tekintetben 1946–49-ig. A vonatkozó és kapcsolódó iratok, illetve maga a kódextervezet azonban már nem lelhető fel a Levéltárban sem. Ennek lehetséges okait ehelyütt nem vizsgálva csak utalunk arra, hogy e tekintetben a politikai okok messze nem zárhatóak ki. Egyebekben az Iktatókönyvek utalást tesznek több kapcsolódó értekezletre, kiküldött bizottságok munkáira, dokumentált több vonatkozó észrevétel,⁷⁸ kapcsolódó rendelettervezet,⁷⁹ beadvány,⁸⁰ sőt fellelhetőek a nyomai a „kodifikátorok” tiszteletdíjára vonatkozó rendelkezéseknek is.

A kódexből – mint már említettük – végül nem született tárgyalásra alkalmas tervezet, a történelem viharai elmosták a jelentőségét. A politikai erőviszonyok gyökeres változásai mellett természetesen a korszakban kódolt, és fentebb vázolt fékek és gátak is kiküszöbölték a kódex elfogadhatóságát. Mindezek miatt a kódex feltételezhető koncepciójáról és tartalmáról is keveset tudhatunk pontosan. Annyi azonban egészen bizonyos, hogy a kódex hosszú előkészítő munkája a tárgyalt 1945 és 1949 közötti időszakra esik, és hogy hazánk ekkor még alapvetően kapitalista, piacgazdasági berendezkedésénél, polgári demokratikus felépítésénél, koalíciós kormányzásánál fogva még inkább tükrözhetette munkajogunk polgáribb hagyományait és frissen kibontakozó haladó tendenciáit, mint a kismértékben ugyan már szükségszerűen befolyást szerző, de véglegesen csak az 1951-es Mt.-ben manifesztálódó mereven szocialista munkajogi felfogást. Indirekt módon ugyanerre következtethetünk Gerő Ernő egy 1951-es mondatából: „A munkavállalók igen nagy körére több évtizedes jogszabályok vonatkoznak, melyek rendelkezései ma már alkalmazhatatlanok, de a későbbi, felszabadulás utáni rendeleteink nagy része is a fejlődés folytán elavult, nem felel meg azoknak az alapelveknek, amelyet Alkotmányunk lerögzít”.⁸¹ Ha tehát a kommunista logika szerint már 1951-ben elavultak „a felszabadulás utáni rendelkezéseink” (akár az ekkor készülő kódex is?), akkor valóban bátran feltételezhetjük, hogy ez a végül soha meg nem született, feledésbe merült kódextervezet még sokkal kevésbé lehetett ideológiailag motivált mint az első Mt.-nek tartott

⁷⁷ Magyar Országos Levéltár XIX-E-1-c.

⁷⁸ Például nyoma van a következő szervezetek észrevételének: Magyarországi Vas és Fém-munkások Szövetsége, Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, Magyar Jogászegylet, Szakszervezeti Tanács stb.

⁷⁹ Egyetlen konkrét példa: Dr. Papp Géza nyugalmazott államtitkár és Dr. Nagy Dezső ügyvéd egy közös kapcsolódó rendelettervezete minisztériumi megrendelésre a „Munka Törvénykönyvébe” – erre is van utalás az Iktatókönyvben.

⁸⁰ Az említett Iktatókönyvek szerint például 1946-ban 12 db, 1947-ben 12 db, 1948-ban 9 db különböző vonatkozó beadvány érkezett a kódex témájában a minisztériumhoz.

⁸¹ Gerő Ernő államminiszter, a Népgazdasági Tanács elnöke, Minisztertanácsi előterjesztés Budapest, 1951. évi január hó 24. napján, Magyar Országos Levéltár XIX-E-1-c, 2012/1/33-1951, (105d.).

1951-es jogszabály és talán méltóbb emléke lehetne a magyar munkajog gyökereinek.

A korszak munkajogának egyes jellemző sajátosságai

A kollektív szerződés

Korszakunk munkajogának fő alakítója a kollektív szerződések rendszere. Ennek is köszönhetően „1945–49 között a munkaügyi kapcsolatok magyar modellje lényegében az európai fejlődési vonulatot követte”.⁸² Régebbi jogunkban a kollektív szerződést azonban sokáig nem is ismerték el, sőt a Kúria gyakorlata egyenesen jó erkölcsbe ütközőnek minősítette azt.⁸³ Később ugyan de facto elismerést nyert a kollektív szerződés, de korszakunkig nem voltak reá vonatkozó részletes, speciális jogszabályok, az általános magánjogi jogelvek fényében ítélték azt meg, mint egy sui generis kötelmi szerződéstípust. Vincenti is leszögezi 1942-ben: „a mi jogunk a mai napig nem részesítette törvényes szabályozásban a kollektív szerződést”.⁸⁴ Mindezek ellenére a munkásoknak a kollektív szerződés hagyományosan fontos érdekérvényesítő eszköze, és ennek jelentősége már a háború előtt is kezdett megmutatkozni, ahogyan azt az előzmények keretében már röviden említettük.

A kollektív szerződések 1945 utáni elterjedését több körülmény is indokolta: így például a koalíciós kormányzásból fakadó fokozott jogszabály-alkotási nehézségek, illetve a korszak változékony viszonyainak megfeleltetendő rugalmasság, adaptív, hatékony és ágazat-, illetve szakma-specifikus szabályozás igénye. A kollektív szerződések pedig lehetővé tették a többszintű és differenciált szabályozást. Mindezek hatására a vizsgált korszakunkban egy olyan kollektív szerződési rendszer alakulhatott ki, amely nemzetközileg is fejlettnak volt tekinthető és értékelhető, sőt akár napjainkra is példamutató lehetne. A kollektív szerződések ekkor már ún. „átalakító” („távolba ható”) erővel bírnak, amelynek értelmében az ezzel ellentétes, ennél hátrányosabb egyéni munkaszerződés semmis. E szabály által válhat igazán „nagykorúvá”, kvázi jogforrási jelentőségűvé a kollektív szerződések rendszere.⁸⁵ A kollektív szerződések megkötése

⁸² *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba.* i. m. 62. p.

⁸³ 3297/1889 okt. 4. Idézi GALLIA BÉLA: *A munkajog utolsó huszonöt éve.* i. m. 66. p.

⁸⁴ VINCENTI GUSZTÁV: *A munka magánjoga.* Grill Károly Kiadóvállalata, Bp. 1942, 80. p. Ugyanitt megemlíti a szerző egy jogszabályt a kézműipar tekintetében (1936. évi VII. tc. az ipari közigazgatás egyes kérdéseinek szabályozásáról), amelyet a többen a kollektív szerződések első hazai törvényes szabályozásának tartanak, hiszen részletesen szól az ún. „munkaszabály szerződésről” is. Vincenti ezt azonban vitatva leszögezi, hogy e jogszabály nem igazi kollektív szerződést tételez, sokkal inkább közjogi jellegű szabályokat ad erre a speciális szerződésre nézve.

⁸⁵ PERNECZKY BÉLA 1938-as művében még leszögezi, „hogy a hazai bírósági gyakorlat az átalakító erőt magánjogunktól teljesen idegennek tartja.” Ugyanakkor a munkában már megjelenik

ekkoriban kötelező lesz, egy külső szerv (OMB) jóváhagyja, nyilvántartja azokat és kvázi törvényességi felügyeletet gyakorol felettük. Megvalósul a kollektív szerződések személyi hatályának „kiterjesztése”, tehát minden – a szerződésben megjelölt – munkáltatóra és azok munkavállalóira nézve kötelező erejűvé válnak, függetlenül attól, hogy tagja-e az érdekképviselőnek az adott munkavállaló [9.460/1945. (VIII. 15.) M. E. sz. r.]. A kollektív szerződések megszégését pedig hamarosan bűncselekménynek (vétség) nyilvánítják [10. 180/1946. (IX. 15.) M. E. sz. r.].

A kollektív szerződéses rendszer rendeleti úton került kialakításra,⁸⁶ szabályozásra és ezzel lényegében megtörtént a kollektív szerződés jogszabályi elismerése. Már az 1945-ben megszületett 78/1945. (I. 20.) M. E. sz. r. rendelkezett a munkabérek rendezésének kérdéséről. Ebben a legfontosabb szerepet vitathatatlanul a kollektív szerződések töltötték be. Számos rendelet szólt már 1945-ben is az ún. munkabérrendező, munkabér-megállapító bizottságok létrehozásáról, és ezek mindegyike érintette a kollektív szerződéseket is. Átfogó jelleggel először a 490/1946. (I. 17.) M. E. sz. r. rendezte egységesen a kollektív szerződések kérdéskörét. Ez a jogszabály felszámolta a munkabér-megállapító bizottságokat, és a kollektív szerződés kötésének jogát egyrészt a Szakszervezeti Tanács kötelékébe tartozó szakszervezetekre, másrészt a munkáltatói érdekképviselőkre ruházta.⁸⁷ Ennek nyomán már 1946 januárjában létezett három keretszerződés, az év első felében pedig további 180 szerződést tett közzé az OMB.⁸⁸ Még korábban, már 1945 áprilisában megszületett az első hazai iparáginak (szakmainak) tartott kollektív szerződés: a „vasasok” kollektív megállapodása.⁸⁹

A kollektív szerződések már korábban is vázolt *hierarchiájának* kialakításában a 8.620/1946. (VII. 28.) M. E. sz. r. tette meg az első lépést. E rendelet kollektív keretszerződést és szakmai kollektív szerződést különböztet meg. A keretszerződést egyrésztől a Szakszervezeti Tanács (Magyar Szabad Szakszervezetek Országos Központja), másrésztől a GYOSZ (Gyáripárosok Országos Szövetsége), az IPOK (Ipartestületek Országos Központja) és az MKOKSZ (Magyar Kereskedők Országos Központi Szövetsége) köti, az OMB hagyja jóvá és hirdeti ki. A három munkáltatói érdekképviselőnek megfelelően háromféle keretszerződés létezett: egy a gyáripárban, egy a kisipárban és egy a kereskedelemben. A keretszerződés átfogóan minden munkáltatóra és munkavállalóra kötelező mindaddig, amíg szakmai kollektív szerződés nem jön létre rájuk vo-

az átalakító erő elméleti kívánalma is, sőt e tekintetben a szerző optimista is. (Vö. A kollektív munkaszerződés. i. m. 221. p.)

⁸⁶ A korszakban mintegy 12 rendelet is érinti érdemben a kollektív szerződések témakörét. Talán ezért jellemzi úgy Hágelmayer Istvánné a kollektív szerződések e korszakát, hogy „nem egyenletes, zavartalan fejlődés, szakaszosan végbemenő vajúdási folyamat, amelyben előrelépés és megtorpanás váltogatja egymást”. Idézi: *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. i. m. 167. p.

⁸⁷ FARKAS JÓZSEF: i. m. 29. p.

⁸⁸ FARKAS JÓZSEF: i. m. 31. p., 3. lábjegyzet.

⁸⁹ *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. i. m. 167. p.

natkozólag. A szakmai kollektív szerződés – melyet az egyes szakmákban érdekelt szakszervezet és munkáltatói érdekképviselőt kötött felsőbb érdekképviselői jóváhagyással – tartalma csak kivételes esetben térhetett el a keretszerződés tartalmától, és csak is akkor, ha az eltérő rendelkezést a keretszerződés egyébként nem tiltja. Az egyedi szerződések tekintetében tilos eltérni a kollektív szerződésekben megállapított legkisebb, illetve legmagasabb bérek viszonylatában. Egyebekben e rendelet nem mondja ki explicit verbis a kollektív szerződések tartalmának kényszerítő erejét, azt általános jelleggel csak maguk a kollektív keret- és a kollektív szakmai szerződések deklarálják. Emellett a rendelet nem írja elő a kollektív szerződések szükséges tartalmi elemeit sem.⁹⁰

A fentiek folytán létrehozott első kollektív keretszerződések 1947. augusztus 31-ig lettek volna hatályban, azonban a Gazdasági Főtanács⁹¹ kénytelen volt ideiglenesen meghosszabbítani a fennálló kollektív szerződések hatályát,⁹² mivel nem jött létre időben az új megegyezés. A szakszervezetek magasabb béreket követeltek, ám a munkáltatók ellenálltak. Az új kollektív szerződés 1947. szeptember 29-én lépett hatályba, még mindig a 8.620/1946. (VII. 28.) M. E. sz. r. alapján, ám rövidesen megjelent a kollektív szerződéseket újraszabályozó 15.500/1947. (XII. 25.) Korm. sz. r. a kollektív szerződésekről és az OMB-ról.

Az új rendelet már a kollektív alku hierarchiájának teljes spektrumát felvázolja: a továbbra is vezető jelentőségű keretszerződési forma alatti szinten ismeri az iparági kollektív szerződést is a szakmai kollektív szerződés mellett, sőt egymással némileg rendezetlen viszonyban; továbbá megjelenik az üzemi szintű kollektív szerződések megkötésének a lehetősége is a csúcs-érdekképviselők előzetes hozzájárulása, illetve az adott vállalat különleges helyzete és mérete alapján. Egyébként jogilag az iparági kollektív szerződés annyiban tér el a szakmaitól, hogy az előbbi a szakmában foglalkoztatott, de a szakma körén kívül eső munkát végzők munkafeltételeit hivatott rendezni. Újdonság, hogy a rendelet 10. §-a kimondja, hogy a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkavállaló és munkáltató közt létrejött szolgálati szerződésnek a kollektív szerződésbe ütköző rendelkezései semmisek és helyükbe a vonatkozó kollektív szerződés rendelkezései lépnek. A rendelet többek között még azt is leszögezi, hogy a kollektív szerződésekkel kapcsolatos elvi jelentőségű vitás kérdések bármelyik fél által az OMB elé vihetők. Az újonnan megkötött kollektív szer-

⁹⁰ IFJ. NAGY DEZSŐ: A kollektív szerződés, mint munkajogi kútfő. *Jogtudományi Közlöny*, 1947. július 20. 216–218. p.

⁹¹ A Gazdasági Főtanács (1945–1949) ennek az átmeneti korszaknak egy sajátos államhatalmi képződménye, amely áttételesen érintett volt bizonyos munkaügyi kérdésekben is. Az 1945. évi XI. tc. (Az államhatalom gyakorlásának ideiglenes rendezéséről) 15. §-ában foglalt felhatalmazás alapján történt meg a felállítás a 12.090/1945. sz. M. E. sz. rendelettel, melynek értelmében a Kormány a gazdasági élet szükségleteinek és rendes menetének biztosítására irányuló tevékenységét ezen rendelettel megszabott keretek között a Gazdasági Főtanács útján gyakorolja. (Magyar Országos Levéltár XIX-A-10)

⁹² 6.051/1947. (VII. 31.) G. F. sz. rendelet.

zódések egyebekben több tartalmi újdonsággal is szolgáltak, például immár részletesen szabályozták a teljesítménybérezést az új tervek fényében.

1949 februárjában életbe léptek az új kollektív keretszerződések a 8.480/1948. (VIII. 14.) Korm. sz. r. szabályai alapján, ezek azonban már csak kiüresített, formális maradványai az elmúlt évek előremutató kollektív szerződéses gyakorlatának. Ezek a megállapodások már a proletárdiktatúra termékei, amit jól jelez, hogy már lényegében (a kisipart kivéve) nem az érdekképviseltek kötik, hanem az illetékes miniszter és a SZOT. Ezzel megszűnt a kollektív szerződések igazi funkciója, jelentőségük elveszni látszott. Eluralkodott az a szocialista szemlélet, mely szerint a kollektív szerződés nem más mint „osztályközi szerződés”, a két szociológiai osztály időleges „fegyverszüneti egyezménye”.⁹³ Ennek a szemléletnek az eredőjeként a kollektív szerződés szabályozási formája 1949 után visszafejlődött, az eddigi rendszer megszűnt. Az 1950 után megalkotásra kerülő, szinte kizárólag üzemi szintű kollektív szerződések már nem valós munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket tételeznek, hanem a tervteljesítés eszközeiként évente munkaprogramokat és új vállalati ösztönzőket deklarálnak egy centralizált logika mentén.

Az érdekképviseltek

A szakszervezetek szerepe jelentős mértékben megnövekedett a háború után, hiszen mind a munkásság újbóli megszervezésében, mind a virágzó kollektív alku folyamatában meghatározó szerepet tölthettek be. A háború után pár hónap alatt a munkásság túlnyomó többségét megszervezték a szakszervezetek, döntően szakmai alapú szerveződési elv mentén.⁹⁴ A ténylegesen érvényesülő szakszervezeti jogok minősége még a korabeli fejlett országok szintjét is meghaladta ekkor, és a szakszervezetek érdemben látták el hagyományos feladataikat, köztük elsősorban az érdekvédelmet. Biztató volt tehát a háború utáni „újjaszületés”.

Ugyanígy erőre kaptak és érdemi feladatot láttak el a munkáltatói érdekképviseltek (pl. GYOSZ, IPOSZ,⁹⁵ MKOKSZ, KISOSZ), amelyek szintén meghatározói voltak a kor a munkajogának alakításában a kollektív szerződések révén. 1948 tavaszán, az államosítások következtében azonban a munkáltatók csúcsszerve – a GYOSZ – feloszlásra került, amivel kezdetét vette az az abszurd folyamat, hogy a kollektív alku látszatát úgy kívánta fenntartani a kommunista hatalom, hogy tulajdonképpen az egyik alku-pólus hiányzott. Az államosításokkal betetőzött folyamat eredőjeként ugyanis az egyetlen igazi munkál-

⁹³ IFJ. NAGY DEZSŐ: A munkajog alapelvei. i. m. 76. p.

⁹⁴ FARKAS JÓZSEF: i. m. 11–13. p.

⁹⁵ Az ipartestületek 1932 óta fennálló, kötelező tagságon alapuló hagyományos érdekképviselési tevékenységét a kommunisták 1948-ra verik szét, és ugyanebben az évben megszüntetik az IPOK-ot (Ipartestületek Országos Központja) is. Az ipartestületek helyébe a KISOSZ-t (Kisiparosok Országos Szabad Szervezete) léptetik.

tató az állam lett, amely állam elvileg viszont a dolgozók állama. Így elméletileg mesterségesen egy pólusúvá lett integrálva a hagyományosan mindenkor tripartit (munkavállalói, munkáltatói és állami) érdekeket ütköztető foglalkoztatási szféra. Ez a durva és képtelen torzítás hosszú időre ellehetetlenítette mind az érdemi érdekképviseleti munkát, mind a kollektív alkut általában.

Az igazsághoz azonban hozzátartozik, hogy a háború utáni szakszervezeti szerveződésre már a kezdetektől meghatározó befolyást gyakorolt a baloldali eszmeiség, amely idővel a kommunista párt kizárólagos befolyásában öltött testet. A „szalámitaktika” itt is érvényesült, a polgári és a nálunk hagyományosan domináns szociáldemokrata szakszervezeti befolyást talán itt sikerült leggyorsabban letörnie a kommunistáknak. Az országos Szakszervezeti Tanács rövidesen döntően kommunista befolyás alá került. Ezzel pedig megindult az a szomorú folyamat, amellyel a szakszervezetek funkciója folyamatosan átalakult. A hagyományos és valós érdekvédelem helyett már a kezdetektől megjelent feladatként a mozgósítás, a termelés kérdése, a munkaversenyek szervezése, a munkaközvetítés illetve az üzemi bizottságokban való befolyásszerzés útján a tőkés ellenőrzése. Továbbá a kollektív szerződések rendszerét a „mozgalmi” szakszervezetek már a kezdetektől igyekeztek úgy beállítani, mint a tőkés elleni harc fő eszközét. A szakszervezeti szerveződés elve pedig egyre inkább ipari, iparági lett a bevett szakmai helyett.

Ez az egész szomorú folyamat azzal a következménnyel járt, hogy a kilúgzott és centralizált szakszervezeti mozgalom funkciója az 1950-es évek után a valós érdekvédelem helyett két szűk körű, operatív feladatra devalválódott: egyrészt a tervek teljesítésének támogatására és a munkafegyelem fokozására, másrészt a szociális juttatások elosztására, jóléti intézmények fenntartására.⁹⁶ Így válhattak – rövid tartamú kibontakozási folyamat után – a szakszervezetek gyorsan a „kommunizmus iskoláivá”, és bizonyos állami feladatok ellátásának adminisztratív megszervezőivé. Találón szögezi le egy 1951-es friss munkajogi jegyzet (korábban ilyesmi nem is igen létezett), hogy „a szakszervezetek a Magyar Dolgozók Pártjának irányítása mellett látják el munkaügyi feladataikat”.⁹⁷

Az Országos Munkabérmegállapító Bizottság

Már az eddigiekben is többször utaltunk a korszak munkajogának ezen speciális, átmeneti intézményére, melynek határozatai szintén a korszak munkajogának jogforrását jelentik.

A bérszabályozás állami kézbe vétele nem volt teljesen hagyományok nélküli hazánkban: a mezőgazdaságban ez már 1923-tól, az iparban pedig a 30-as évektől megjelent. Ennek egyik közvetlen oka, hogy 1932-ben törvénybe iktat-

⁹⁶ LÁSZLÓ VARGA: Labour Policy in Hungary in the 1950's. i. m. 92. p.

⁹⁷ (sz. n.) *Munkajog*. Bp. 1951. Ny. n.

ták az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) minimálbérekről szóló egyezményét. E törvénycikk alapján pedig a kormány 1935-ben felhatalmazta a kereskedelemügyi minisztert, hogy a legkisebb munkabéreket közvetlenül rendelettel szabályozza ott, ahol ez szükségesnek mutatkozik. Ilyen céllal már a 30-as évek második felétől felállításra kerültek ún. munkabérmegállapító bizottságok, amelyek bérjegyzékeket vettek fel. Állami jóváhagyással ezek többnyire az egész ipart lefedték bérezési szempontból. 1940-ben viszont új, átfogó bérezési rendszer került bevezetésre. A háborús viszonyok pedig szükségessé tették, hogy a béreknek ne csak a minimumát, hanem a maximumát is kötelezően megállapítsák központilag (1943).⁹⁸

A háború után, az „újjaépítés” nehéz éveiben is megmaradt, sőt fokozódott a központi bérszabályozás igénye. Ez tehát ekkor még nem feltétlenül jelenti a kommunista centralizációs törekvések kiszolgáltatását, hanem sokkal inkább bélyegezhető gyakorlati szükségszerűségnek, amely válsághelyzetekben közgazdaságilag is alátámasztható. Más kérdés az, hogy ez később megfelelt, sőt kapóra jött a kommunistáknak, és így válhatott e biztató indulású intézmény később a diktatúra egyik fő támaszává.

Már a 78/1945. (I. 20.) M. E. sz. r. munkabérrendező bizottságokat alakított vármegyékként. Az ezt hamarosan követő 50.775/1945. (III. 13.) Ip. M. sz. r. elrendelte, hogy Budapesten is alakuljanak iparágak szerint munkabérmegállapító bizottságok, az 1945 októberi 9.460/1945. M. E. sz. r. pedig a „Munkabérszínvonal Megállapító Bizottság szervezése és a munkabérek (illetmények) megállapítása tárgyában” rendelkezett egy ilyen célú tripartit jellegű testület felállításáról.⁹⁹ Az OMB-t igazából pedig az 52.700/1945. (V. 10.) Ip. M. sz. r. („Az Országos Munkabérmegállapító Bizottság szervezetének és eljárásainak tárgyában”) állította fel és folytatódott a vidéki munkabérmegállapító bizottságok megszervezése is.¹⁰⁰ A rendelet egy 8 tagú testületet állított fel: 2 tag a GYOSZ-ból, 2 az IPOK-ból, 4 pedig a szakszervezetektől érkezett. Volt 8 póttag is, az elnököt és az elnökhelyettest pedig az iparügyi miniszter nevezte ki. A tripartit jelleg tehát itt is megmutatkozott. Az OMB főbb feladatai ekkor a következők voltak: 1. a munkabérmegállapító bizottságok részére irányelvek meghatározása a munkafeltételek, bérek stb. tárgyában (az irányelvek kötelező erőre emelkedtek, ha az iparügyi minisztérium megerősítette őket); 2. döntés a munkabérmegállapító bizottságok határozatai elleni fellebbezések tárgyában; 3. a munkabérmegállapító bizottságok határozatainak felülvizsgálata hivatalból; 4. döntés az olyan kérdésekben, amelyekben a munkabérmegállapító bizottságok nem tudtak megállapodni; 5. az iparügyi minisztérium felhívására véleménynyilvánítás munkaügyi kérdésekben.¹⁰¹

⁹⁸ *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. i. m. 167. p.

⁹⁹ Magyar Országos Levéltár XIX-F-1-c, 8.d.

¹⁰⁰ Lásd ehhez 55. 900/1945. (V. 10.) Ip. M. sz. r., illetve az 59. 359/1945. (VII. 8.) Ip. M. sz. r. rendelkezéseit. A jogszabályokat idézi FARKAS JÓZSEF: i. m. 27–30. p.

¹⁰¹ Magyar Országos Levéltár XIX-A-6.

A munkabérmegállapító bizottságok feladata kezdetben még inkább a kollektív szerződések rendszerének kimunkálásban való közreműködés volt, ám a már korábban is említett 490/1946. (I. 17.) M. E. sz. r. megszüntette e munkabérmegállapító bizottságokat, és a kollektív szerződéskötési jogot immár az érdekképviselőkre ruházta. A jogalkotó fő szándéka tehát a kezdetektől az lehetett, hogy nyugati mintára, a munkaügyi kapcsolatok hagyományos elveinek megfelelően a kollektív szerződésekre bízva a bérkérdéseket. Az élet azonban közbeszólt: a kollektív szerződésekben rögzített munkabérek az infláció és az árak rohamos emelkedése miatt pillanatok alatt elavultak. Sőt már a kollektív szerződésben megállapított bértételek kormányrendeletek útján történő folyamatos emelése sem jelenthetett kielégítő megoldást a bérszabályozásra a korszak zavaros viszonyai között, hiszen amire kijött egy új kormányrendelet, már megváltozhattak az életviszonyok. Központi bérszabályozásra márpedig szükség volt: ez volt az OMB megalakításának, majd funkcióbővülésének egyik közvetlen, praktikus oka.

A 490/1946. (I. 17.) M. E. sz. r. magát az OMB-t is átstrukturálta (7–7 munkavállalói, illetve munkáltatói tag és póttag volt, az elnök és elnökhelyettes pedig független kormánytisztviselő, az ügyvitelt pedig a munkavállalói oldalról kikerülő titkár látta el) illetve kiterjesztette hatáskörét. Így pl. arra is joga volt az OMB-nek, hogy a Nagy-Budapest területére kötött kollektív szerződést kiterjessze az egész országra, vagy hogy határozatával pótolja az egyes szakmákban esetleg hiányzó kollektív szerződést. Az OMB irányelveket is adott a kollektív szerződések általános tételeire nézve. A 8.620/1946. (VII. 28.) M. E. sz. r. az OMB hatáskörébe emelte a kollektív keretszerződések jóváhagyását és kihirdetését, ám egyebekben nem hozott lényeges változást.

A tervgazdálkodás lappangó kiépülésével együtt járva fokozódott az igény arra, hogy az állami akarat a bérügyek alakításában még direkterben érvényesüljön. Ez volt a kommunisták koncepciója is. Mindezen igényeknek megfelelően az OMB fokozatosan kikerült az iparügyi minisztérium gyámságából és a bérügyek tárcaközi csúcsszervévé kezdett átalakulni. Ezzel párhuzamosan haladt átalakulása abba az irányba, hogy egy tanácskozó jellegű testületből hatósági szervé váljon, amely akár meg is változtathatja a kollektív szerződéseket. A fentiekből kifolyólag 1947-ben már felmerült a kommunistákban egy formailag új, önálló „bérhivatal” létrehozásának a terve, kvázi az 1919-es tanácsköztársasági történések mintájára. Ezt akkor részben politikai okokból, részben pedig azért vetették el, mert egy független bérhivatal létrehozásával a munkaügy elszakadt volna az ipari termelés kérdéseitől, ami a megcélzott állampárti rendszerben különösen problematikus lett volna. Maradt hát az, hogy a tárcaközi jellegű OMB-t fejlesszék fel hasonló szerepre.¹⁰²

Legközelebb a 15.500/1947. (XII. 25.) Korm. sz. r. érinti lényegesen az OMB-t, amely szerepet vállalt a fenti feladatok megvalósításában amellet,

¹⁰² Magyar Országos Levéltár XIX-A-6.

hogy egyelőre még továbbra is meghagyja az iparügyi tárca főfelügyeleti jogát felette. Ez a rendelet is biztosít az OMB-nek „kollektív szerződést pótló határozathozatali jogot”, továbbá az OMB hatáskörébe utalja a kollektív szerződések kapcsán felmerült elvi jelentőségű vitás kérdések eldöntését¹⁰³ és egyes egyéb foglalkozási ágak munkafeltételeinek szabályozását. Az OMB-határozatok megszegőire nézve e jogszabály is tartalmaz büntető rendelkezéseket. A rendelet még fenntartja a bizottság összetételének hármastagozódását, noha a munkáltatói oldal képviselőjében is már az állami szervek a dominánsak az államosítások előrehaladta miatt. Megváltozott viszont a testület létszáma: mostantól 30 tagból és ugyanennyi póttagból áll az OMB, mely tagokat a kormány nevezi ki az iparügyi miniszter előterjesztésére.

Az elkövetkezendő időkben továbbra is folyamatos az OMB hatáskörének és feladatainak kibővülése. Például az 1946-ban (6.549/1946. M. E. sz. r.) felállított termelési bizottságok és az Ipari Termelési Tanács rövidesen bekövetkezett felszámolásával ezek hatásköreit is az OMB-re telepítik. Az ebből eredő feladatoknak az üzemszabályozás célját kell szolgálniuk, úgy mint a termelés fokozását és gazdaságosabb voltának garantálását, illetve e célból új munkamódszerek és bérrendszerek kidolgozását. A 2.360/1948. (II. 29.) Korm. sz. r. az OMB hatáskörébe utalja a teljesítménybérezés alapjául szolgáló normák egységes megállapítását a munkabérszínvonal egységesítése céljából. Ez egy újabb lépés abban, hogy az OMB a diktatúra tervgazdaságának kiszolgálójává válhasson, levetve és átalakítva eddigi pozitívabb szerepeit. E rendelet emelte az OMB feladatai közé a vezető állású munkavállalók („kollektív szerződésen kívüliek”) javadalmazásának a megállapítását is (erre korábban külön fórum működött). A 3010/1948. Korm. sz. r. az iparban (kereskedelemben) valamint a bányászatban és a kohászatban foglalkoztatott munkavállalók által teljesíthető túlmunka korlátozása tárgyában született.¹⁰⁴ Ez a jogszabály is hatásköröket juttat az OMB részére: az OMB vizsgálhatja a túlóráztatás valós indokoltságát és eltilthatja avagy korlátozhatja is a túlmunka végzését.

Ennek a folyamatnak a következménye a 8.480/1948. (VIII. 14.) Korm. sz. r., amely átalakítja az OMB-t, azzal hogy azt mind jobban állami befolyás alá vonta. Ezután az OMB 13 tagból, ugyanannyi póttagból áll: 5 fő különböző miniszteri megbízott, 4 tag más munkáltatói szerv megbízottja, 4 tag pedig a

¹⁰³ Néhány konkrét példa az elvi jelentőségű határozatokra: a jubileumi jutalmakról, gépjárművezetők különmunka-díjazásáról, a túlórák elszámolásának gyakorlati kérdéseiről, állásfoglalás annak tárgyában, hogy mikor jár szappan és törölköző a munkavállalóknak stb. E határozatok a gyakorlatban jogforrási jelentőséggel bírtak. (1947–48. évi Kollektív szerződés és Munkaügyi Tájékoztató, II. Pótfüzet, szerk.: Lándai György, Bp. 1948).

¹⁰⁴ A rendelet értelmében – bizonyos kivételektől eltekintve – heti maximum 8 óra lehet a teljesíthető túlmunka, ám az is csak tényleges szükség esetén. A törvény által felsorolt elkerülhetetlen esetekben viszont lehet túlórázni. Ezt megelőzően a 2.390/1947. M.E. sz. r. szabályozta a túlmunka végzését. Ez a jogszabály még tágabb (heti 18 órás) általános keretet szabott a túlóráknak.

szakszervezetek képviselője. A tagokat a kapcsolódó szervek jelölése alapján a miniszterelnök előterjesztésére a kormány nevezi ki. Az OMB ekkor a Gazdasági Főtanács felügyelete alá tartozott, majd annak megszűnésével a Népgazdasági Tanács felügyelete alá került. Kibővítették az OMB titkárának jogkörét is, illetve megyei kirendeltségeket is szerveztek, decentralizálták a hivatalt. A 10.200/1948. (X. 3.) Korm. sz. r. alapján ettől kezdve már az OMB hetente megjelenő, saját hivatalos lapjában (közlönyében) kerülnek kihirdetésre a kollektív szerződések és az egyéb határozatok, elvi döntések, közérdekű kérdések.¹⁰⁵ A funkciók folyamatos bővülésével járt az is, hogy idővel megváltozott a testület neve: Országos Munkabérmegállapító Bizottságról Országos Munkabér Bizottsággá.

Ekkora tehát már számos kérdés tartozott az OMB feladatába, így az alapszabályok megállapítása az egyes ágazatokban, szakmákban a szénbányászoktól kezdve a textiliparon át, az üzemi újságírókon keresztül például egészen az alkalmi büfévezetőkhöz. Az OMB ellenőrizte és jóváhagyta a teljesítménybéreket (iparágankénti szakellenőrkkel), jóváhagyta a normákat és a kollektív szerződéseket, illetve ellenőrizhette és pótolhatta az utóbbiakat, javaslatot tett a közalkalmazottak illetményére és státuszára stb. Határozatainak betartását pedig az biztosította, hogy megszegésük vétségként pönalizálásra került.

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy az OMB-nek korszakunkban még fontos szerepe volt a kollektív szerződések jóváhagyásában és kihirdetésében, és a demokratikus elveknek megfelelően követte a foglalkoztatással kapcsolatos ügyek tekintetében nemzetközileg is elterjedt, alapvető szerveződési elvet, a tripartitizmust. 1948-tól kezdve viszont már fokozatosan inkább a diktatórikus irányítás instrumentumává kezdett válni, és hatásköre kiterjesztésre került. Eredeti funkciójával gyökeres ellentétben vált a munkajog területén a magánautonómia elfojtásának fő szervévé és egyben az erőteljes központi irányítás megtestesítőjévé. Az OMB ebben a formában egyébként 1954-ig állt fenn, akkor alakult meg a Minisztertanács Bértitkársága.

Az üzemi bizottságok

A tárgyalt korszak munkajogának másik speciális jogintézményei az üzemi bizottságok (továbbiakban: ÜB), amelyek már a háború végén elkezdtek spontán kialakulni, majd a konkrét rendeleti szabályozás tovább segítette elterjedésüket. A vállalati irányításban való munkásrészvételnek, a participációs jogok megvalósulásának és az üzemi demokráciának egyik első¹⁰⁶ igazi történelmi szimbó-

¹⁰⁵ FARKAS JÓZSEF: i. m. 44–49. p., illetve 65–70. p.

¹⁰⁶ Igazi előzményként csak az első világháború (1916-ban alakuló ún. panaszbizottságok), a forradalmak (1918–19), illetve a fasiszmus (1944 márciusától októberig) időszakában rövid időre létrejött participációs intézményeket említhetjük, amelyek valójában azonban igen távol estek a valós participációs funkciók betöltésétől.

lumi e szervek hazánkban¹⁰⁷ amelyek létüknél fogva komoly politikai jelentőséggel is bírtak. Talán éppen ezért sajnos nem kerülhették el a fokozatosan kibontakozó diktatúra figyelmét sem, ami miatt nem is lehettek hosszú életűek eredeti funkciójukban.

Egyes vélemények szerint az üzemi bizottságok csíráit már a háború alatti ellenállási mozgalmak kezdték életre hívni, és ilyen jellegű bizottságok irányították a vállalatokon belüli, a KMP ideológiája mentén meginduló szórványos szabotázsakciókat. Az ország „felszabadulásával” (szovjet megszállásával) párhuzamosan jöttek létre az üzemi bizottságok tömegei, és irányításukkal megindult a romok eltakarítása, a termelés és az újjáépítés.¹⁰⁸ Mindemellett ildomos azt is megjegyezni, hogy az üzemi bizottságok történelmi előképei a szakszervezetek által már évtizedekkel korábban bevezetett üzemi bizalmi rendszerben is felfedezhetőek, mely rendszer viszont inkább szociáldemokrata befolyás alatt formálódott korábban, hiszen maguk a szakszervezetek („szabadszervezetek”) is az MSZDP holdudvarában munkálkodtak már a század elejétől egészen 1948 körüli kiüresítésükig, azaz a kommunista befolyás kiteljesedéséig.¹⁰⁹

Már a debreceni ideiglenes kormány rendelkezett az üzemi bizottságok felállításáról [50. 100/1945. (II. 18.) Ip. M. sz. r.], majd az 55. 000/1945. (VI. 5.) Ip. M. sz. r. az, amelyet az üzemi bizottságok „alkotmányának”¹¹⁰ szokás nevezni (ez az iparra vonatkozott). Ezt követően a gazdaság összes ágában még 1945-ben létrejöttek az üzemi bizottságok, illetve az azokat szabályozó ágazati rendeletek.¹¹¹

Az ÜB-k *hatáskörébe* tartozó főbb feladatokat általánosan a következők szerint osztályozhatjuk: 1. Közérdekű gazdaságpolitikai feladatok (pl. termelési, ügyviteli, üzemgazdálkodási kérdések, a vállalatok gazdaságpolitikai ellenőrzése, tervek teljesítése); 2. Üzempolitikai feladatok (pl. az üzem munkavállalóinak gazdasági, jóléti, kulturális, munkavédelmi érdekeinek biztosítása, továbbá az általános munkafeltételek-munkakör, munkaerőkölcs, munkafegyelem, munkamódszerek-befolyásolása); 3. Munkaviszony-politikai feladatok (pl. egyéni fegyelmi jogkör); 4. Egyeztetés, bíraskodás, vitamegoldás (pl. az elrontott anyagokért és eszközökért fizetendő térítések megállapítása, akkordárkülönbözetek elintézése); 5. Javaslattétel különböző ügyekben.¹¹²

Az ÜB-k *jogi jellegét* tekintve igen különbözőek a jogirodalmi álláspontok. Weltner Andor szerint az ÜB egy „korszerű önkormányzati intézmény”, ifj.

¹⁰⁷ NAGY LÁSZLÓ: *A munkajog kialakulása. i. m. 354. p.*

¹⁰⁸ RÁCZ JÁNOS: *Az üzemi bizottságok a magyar népi demokratikus átalakulásban (1944–1948)*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1971.

¹⁰⁹ BÁNÓCZI DÉNES: *Az üzemi bizottság. Jogtudományi Közlöny*, 1947. január 20.

¹¹⁰ FARKAS JÓZSEF: *i. m. 14. p.*

¹¹¹ Pl. a kereskedelmi vállalatok vonatkozásában erről a 14. 700/1945. K. K. M. sz. r. és a 10. 000/1946. K. Sz. M. sz. r. rendelkezik.

¹¹² WELTNER ANDOR: *Az üzemi bizottság mint jogintézmény. Jogtudományi Közlöny*, 1946. augusztus 31., 219. p.

Nagy Dezső szerint az ÜB nem más, mint „az üzemi munkásság törvényes képviselője”, kvázi „kollektív személy”. Bánóczi Dénes meglátásában az ÜB a „szakszervezet szerve az üzemben”, és szerinte az ÜB-k egyik legfőbb vívmánya az, hogy ezáltal a korábbi „szakszervezeti belső jog állami joggá fejlődött”.¹¹³ Valóban, a szakszervezetek lényegében közvetlenül irányították az ÜB-eket,¹¹⁴ hiszen például a jogszabályok szerint az ÜB-választásokat is az illetékes szakszervezet kiküldöttje rendelte el, és a továbbiakban is döntő befolyást gyakoroltak az ÜB-k szervezésében. Ezáltal közvetve természetesen érvényre jutott a munkáspártok irányítása is, ami később a pártállam direkt befolyásába torkolthatott. Ez az ÜB-k funkcióvesztését is jelentette, a direkt politikummal átitatott participációs intézményrendszer – összeolvadva a szakszervezetekkel – később kiüresedett. Az ÜB-rendszer az államosításokkal elsorvadt, a szocialista viszonyok között a párt nem tartott rájuk igényt, polgári mintájú üzemi demokrácia helyett következett a hosszú évekig tartó szocialista típusú üzemi diktatúra. 1949 elejére az ÜB-k szervezetét, nevük emblematisztikus megtartása mellett formálisan is átalakították kommunista szellemiségű, szervilis szakszervezetekké, megteremtve ezzel egyben az üzemi kollektív szerződések megkötésének alappilléreit is (hiszen eddig nem üzemi, hanem döntően szakmai elven szerveződtek a szakszervezetek).¹¹⁵

A tisztánlátáshoz azonban szükséges leszögezni, hogy noha az ÜB-k nagy része gyorsan szakszervezeti, és ezáltal idővel munkáspárti befolyás alá került, az ÜB jelensége és kialakulása nem kizárólagosan szocialista jelenség. Az üzemi demokrácia elve felfogható a politikai demokrácia kiterjesztéseként is, amely elv inkább a reformista szociáldemokratákhoz, illetve a keresztényszociális látásmódhoz áll közel. Mindamellett tény, hogy nemzetközi összehasonlításban „... nemcsak a népi demokratikus fejlődés útjára tért európai országokban alakultak 1944–1945-ben üzemi tanácsok, bizottságok, Franciaországban és Olaszországban pl. a háború nyomán kialakult forradalmi helyzetben a munkásság létrehozta üzemi testületeit. Franciaországban már 1945. február 22-én megjelent az üzemi tanácsok létezését és szerepét elismerő és szabályozó rendelet, az 1947-ben elfogadott olasz alkotmány pedig tartalmazta a demokratikus üzemi munkásellenőrzést”.¹¹⁶ A ÜB-k szocialista jellegének kizárólagosságát cáfolja az a történelmi tény is, hogy az államosítások kapcsán többször ellentét keletkezett egyes ÜB-k és a hatalom között, hiszen az egyszemélyi, pártállami, centralizált vezetés lényegileg ellentétes az ÜB-k mibenlétével, feladataival, jogaival.¹¹⁷

¹¹³ BÁNÓCZI DÉNES: Az üzemi bizottság. i. m. 24–27. p.

¹¹⁴ RÁCZ JÁNOS: i. m. 61–62. p.

¹¹⁵ *Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba*. i. m. 168. p.

¹¹⁶ RÁCZ JÁNOS: i. m.

¹¹⁷ Pl. a négy legnagyobb hazai üzem- Weiss Manfréd Művek, a Ganz Gépgyár, a Rimamurányi Vasmű és a Győri Magyar Vagon- és Gépgyár- államosításakor a NIK (Nehézipari Központ) és az ÜB-k között keletkezett ellentét.

Korszakunkban megjelent még az üzemi demokráciának egy másik hagyományokkal rendelkező, ugyanakkor előre is mutató formája: a *törzsgárdamozgalom*. Ez a forma jogi szabályozást ugyan nem kapott, ám ettől függetlenül, önkéntesen is aktivizálódtak a vállalatok azon régebbi dolgozói, akik szívükön viselték üzemük és az ország érdekeit és az újjáépítést. Valóban önszerveződésről és önzetlenégről beszélhetünk itt, hiszen a tagság éppen hogy nem előnyökkel járt, hanem nagyobb felelősséggel, több kötelezettséggel. A mozgalom fontos közösségi és emberi értékeket testesített meg az egyéni felelősségvállalás és a közösségért való munkálkodás elveinek kiegyensúlyozásával, a munka emberi, szocio-kulturális vonzatainak kidomborításával. Az 50-es évek sematikus, direkt irányítási rendszere azonban ezt a kezdeményezést is felszámolta, és helyébe a mesterségesen gerjesztett brigádmozgalmat helyezte.¹¹⁸

Vitamegoldás

Korszakunkban a munkaügyi viták megoldásának több speciális formája, fóruma is kialakult. Ugyan az érvényben lévő jogszabályok szerint immár bárki fordulhat bírósághoz is munkaügyi vitából kifolyólag,¹¹⁹ legalább ekkora gyakorlati súlya volt a különböző szintű és formájú laikus, alternatív egyeztető és egyéb bizottságoknak. Ezt akár értékelhetnénk a bírósági út elterelésének, elvonásának is, ám ha szem előtt tartjuk, hogy végső soron a bírói út is nyitva áll, akkor a helyzetértékelésünk inkább pozitív lehet, mindamelllett, hogy ebben a zavaros korszakban nyilvánvalóan több jogbizonytalanság, kiszámíthatatlanság is kísérhette e bizottságok munkáját. A viták nagy száma miatt azonban fontos eszközt jelentettek e bizottságok a bíróságok tehermentesítésében, illetve jó példái annak, hogy a munkaügyi viták megoldásának mindenkor hatékony, fontos fórumai lehetnek a különböző alternatív vitamegoldási rendszerek. Ez különösen igaz korszakunkban, amikor is a gyakorlatban a munkaviszonyban álló dolgozó, munkaviszonyának megszűnése előtt igen ritkán fordult bírósághoz.¹²⁰

A kollektív munkaügyi viták megoldásának módozatait a kollektív keretszerződések rendezték. Ennek értelmében három fokozat volt ismeretes: 1. a szerződés értelmezése vagy alkalmazása tekintetében kisebb, helyi jelentőségű vitás kérdéseket az üzemi bizottságok, illetve a munkavállalók bizalmiai és a munkáltató, 2. az általános érdekű vagy elvi jelentőségű vitás kérdéseket a szakmanként felállított egyeztető bizottságok döntenek el, 3. amennyiben a vitákat pedig az első két módon nem lehetne elintézni, illetve az érdekképviseletek kö-

¹¹⁸ NAGY LÁSZLÓ: A munkajog kialakulása. i. m. 354. p

¹¹⁹ FARKAS JÓZSEF: i. m. 40. p.

¹²⁰ Uo.

zött felmerült vitákat az OMB dönti el, kvázi választott bíróságként eljárva, hisz döntését az érdekképviseltek magukra nézve kötelezőnek ismerik el.¹²¹

Utaltunk már az OMB azon speciális jogkörére is, hogy a kollektív szerződés tartalmát bizottsági döntésével megváltoztathatja, sőt döntése magát a szerződést is helyettesítheti. Szintén említésre került már az ÜB-k bizonyos egyeztetői, (vagyonjogi) bíraskodási funkciója,¹²² illetve létezett egy ideig az Országos Üzemi Döntőbizottság is, amely a Szakszervezeti Tanács és a munkáltatói érdekképviseltek által alakított vitamegoldó fórum volt. Feladata az volt, hogy ha az üzem termelését érintő kérdésekben a munkáltató nem tenné magáévá az ÜB javaslatát, akkor elbírálja az ÜB által (az illetékes szakszervezet hozzájárulásával) elé terjesztett ilyen irányú javaslatot, kérelmet.¹²³

Mindezeken túl korszakunkban néha szerveződtek egyéb munkaügyi vitamegoldó fórumok is, akár önszerveződő, ad hoc és informális módon is. Ennek oka, hogy a bírósági igényérvényesítés „rendezetlen, szervezetlen és igen nehéz kérdése volt az érdekképviselteknek”, különösen például a szolgálati jogviszonyból folyó mezőgazdasági jogviták (különösen bérviták) terén. 1946 óta e tekintetben is nyitva áll ugyan a bírósági út,¹²⁴ a gyakorlati igényérvényesítés azonban sokszor nehéz, hisz gyakran messzire eshet a járásbíróság, vagy akár túl pénz- és időigényes lenne az. Több helyütt alakultak ezért spontán módon különböző békéltető bizottságok, megelőzve, lehetőség szerint elhárítva a pereskedést. Ennek egyik első, jellemző és példaértékű szimbólumát írja le Bánóczy Dénes 1947-ben megjelent „Egyeztető Bizottság – Orosháza” című cikkében.¹²⁵ Természetesen az ilyen irányú önszerveződéseknek, alternatív és konstruktív vitamegoldási utaknak is gátat szabott az 50-es évek diktatórikus központi irányítása. A „fordulat” utáni „egyeztető eljárás” már egy kiüresített, más intézmény volt.¹²⁶

A munkafeltételek

Szóltunk már arról, hogy korszakunkban a munkafeltételeket lényegileg a kollektív szerződések rendezték. Az is említésre került, hogy a háború után a kollektív szerződések viszonylag gyorsan megvalósították a munkások leglényesebb, évtizedes követeléseit: pl. a szakszervezeti jogok, a 8 órás munkaidő, a fizetett szabadság, a fizetett ünnepnapok, a munkavédelem alapjai, a felmondás

¹²¹ IFJ. NAGY DEZSŐ: A kollektív szerződés, mint munkajogi kútfő, i. m. 218. p.

¹²² WELTNER ANDOR: Az üzemi bizottság mint jogintézmény. i. m. 219–221. p.

¹²³ BÁNÓCZI DÉNES: Az üzemi bizottság. i. m. 25. p.

¹²⁴ 1.800/1946. (II. 23.) M. E. sz. r.

¹²⁵ BÁNÓCZI DÉNES: „Egyeztető Bizottság – Orosháza”. *Jogtudományi Közlöny*, 1947. július 20.

¹²⁶ A 263/1950. (XI. 1.) M. T. sz. r. a munkaügyi viták megoldásának három fórumát ismeri: egyeztető bizottság (főleg a munkaviszony alatt keletkezett vitákra), munkaügyi bíróság és a szolgálati út.

szabályozása mind-mind rendezésre kerültek.¹²⁷ Emellett megemlíthető, hogy korszakunkban viszonylag haladó, vegyes bérrendszerek alakultak ki országosan kötelező, fix bértételekkel, a kollektív szerződések alapján - ahogy már erre is utaltunk.

Ehelyütt mellőzzük az egyes konkrét munkafeltételek és azok gyakori változásának részletes tárgyalását,¹²⁸ csak néhány alapvető változásra utalunk. Általánosítva azt mondhatjuk, hogy ezen átmeneti korszak munkafeltételei sok tekintetben kedvezőbbek voltak a munkavállalók számára, mint amit az elvileg „munkásbarát” későbbi diktatúra vonatkozó szabályai biztosítottak. Például a korszak vegyes jellegű bérrendszereit kezdte felváltani a sematikus, a tervteljesítést és a sztahanovista mozgalmakat kiszolgáló nyers darabbér-rendszer, központi tarifákkal, munkabesorolással és központi normaalapokkal (1950 tavaszától). Már utaltunk korábban a szakszervezeti jogok és funkciók kiüresedésére is korábban. A „fordulatot” követően kezdtek megjelenni a munkafegyelmet¹²⁹ erőtető és a munkaviszony megszüntetését egyre önkényesebbé tevő szabályok is.¹³⁰ Például a 6.600/1948. (VI. 16.) Korm. sz. rendelet azonnali hatályú elbocsátási okokat állapít meg meghatározott „demokráciaellenes” magatartások miatt, új szellemben rendezik az állami érdekeltségű vállalatok munkavállalóinak elbocsátását, áthelyezését és felvételét,¹³¹ korlátozzák a felmondási időt, a járandóságokat és a végkielégítést,¹³² míg végül 1950-ben minden munkavállalói kategóriára vonatkozóan 15 napra limitálják a felmondási időt, és eltörlik a végkielégítést. Ennek állítólagos indoka az, hogy immár a munkáshiány kezd probléma lenni a munkanélküliség helyett.

Ennek a folyamatnak a betetőzését jelenti az 1951-es Mt., amely ugyan a munkavállalói jogok kiterjesztését ígerte, de valóságban több területen korlátozta azokat. Csak néhány példa: az 1946-os és 1947-es év kollektív keretszerződesei deklarálták, hogy az évi 12 napos fizetett szabadság további egy nappal növekszik minden munkaviszonyban töltött év után. Az 1951 utáni szabályok viszont a plusz napot csak 2 évi munkaviszony után juttatják, illetve az 1945 előtti jogviszony tekintetében csak minden 3 év után. Emellett csökkent a fizetett nemzeti ünnepek száma,¹³³ és ezzel lényegében nőtt a munkaidő is.¹³⁴

¹²⁷ Lásd ezeket korábban.

¹²⁸ Ez több okból is lehetetlen lenne: általános szabályok (kódex) hiányában ágazatonként eltérő szabályokkal találkozhatunk, amelyek ráadásul folyamatosan változtak.

¹²⁹ Pl. 1950-től kötelező lesz a munkakönyv, elfogadják a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatát stb.

¹³⁰ A jogszabályokat idézi FARKAS JÓZSEF: i. m. 70–71. p.

¹³¹ 3.950/1948. (IV. 6.) Korm. sz. r.

¹³² 4.500/1948. (IV. 17.) Korm. sz. r. A felmondási járandóság és a végkielégítés érvényesítésének ideiglenes korlátozásáról., majd a 11.720/1948. (VI. 28.) Korm. sz. r., illetve a 1.650/1949. (II. 22.) Korm. sz. r. tovább fokozza e korlátokat.

¹³³ Pl. márc. 15., mindenszentek és nov. 1 már 1951-ben töröltetett a „piros betűs ünnepek köréből”, ezt követte 1952-ben a pünkösdhétfő és dec. 26., majd 1953-ban a húsvét hétfő. Ehhez képest „csak” két szovjet mintájú új emléknap született: máj. 2., nov. 7.

A munkajog egységessége

Már utaltunk rá, hogy a munkajog szabályozása a háború előtt minden tekintetben széttagolt és szerteágazó volt. A másik véglet az 1950-es évek elrettentő példája, amikor a munkajogi szabályozás szélsőségesen központosított, monolitikus, kogens és közjogiasított lett. A háború előtti állapothoz képest tulajdonképpen ez a „csöbörből vödörbe” felemás helyzete. Bátran állíthatjuk, hogy a vizsgált korszakunkban megindult a munkajog tekintetében egy egészséges „arany középút” kialakulását célzó folyamat, amelyben kezdtek kiegyensúlyozódni a közjog–magánjog, kogencia–diszpozitivitás, magánautonómia–állami beavatkozás, jogszabály–kollektív szerződés és az egységesség–differenciáltság örök munkajogi dilemmái. Nem állítjuk hogy ez teljesen tudatos folyamat volt, sokkal inkább a helyzet és a körülmények diktálták a feltételeket, ám akkor sem lebecsülendők e korszak munkajogának nyilvánvaló értékei.

Az egységesség kialakulása többirányú lehet: *tartalmi* értelemben jelenti egyrészt a privilégiumok megszűnését, a dolgozók különböző kategóriáinak, ágazatainak egységes megítélését, *formailag* pedig azt, hogy a munkajogi szabályok alapjait minden dolgozóra egységesen ugyanaz a rendelkezés határozza meg.¹³⁵ A tartalmi szempontú egységesülés terén mindenképpen fontos eredményeket ért el e korszak munkajogi fejlődése, és ha a formai szempontok mentén ugyan nem is valósult meg az egységesség és a kódex sem született meg, elmondhatjuk, hogy a kornak talán legmegfelelőbb szabályozási struktúrát sikerült megalkotni a kollektív szerződések bázisán.

Továbbá az 1945 utáni joggyakorlatunk már csak egyféle szolgálati viszonyt ismer, félretéve a háború előtti magánjogi és közjogi megkülönböztetést.¹³⁶ Ugyanakkor megfigyelhető ezen belül egy tartalmi differenciálódás aszerint, hogy ha az egyik ügyletkötő félként az állam jelentkezik, azzal az esettel szemben, amikor mindkét fél magánszemély.¹³⁷ Sajnálatosan ez a differenciálódás az állami tulajdon szinte kizárólagossá válásával korszakunk végére jelentőségét veszítette, de egyéb vonatkozásokban is az indokolatlan, túlzott egységesítés uralkodott el.

¹³⁴ LÁSZLÓ VARGA: Labour Policy in Hungary in the 1950's. i. m. 93. p.

¹³⁵ NAGY LÁSZLÓ: A magyar munkajog fejlődésének néhány jellemző vonása. *Jogtudományi Közöny*, 1965. július, 291. p.

¹³⁶ „A munkajog terén a közjogi és magánjogi normák keveredése oly nagy, hogy szigorú szétválasztásuk az élettől idegen képet adna.” PERNECZKY BÉLA: A munka törvénykönyve. i. m. 10. p.

¹³⁷ NAGY LÁSZLÓ: Munkajog. i. m. 348. p.

Az államosítások, és azok hatása a munkajogra

Az alábbiakban röviden vázoljuk az ipari államosítás legfontosabb lépéseit.¹³⁸

- 1946: XIII. tv. a szénbányászat államosításáról,
- 23.550/1946. M. E. sz. r. Egyes nehézipari vállalatok állami kezelésbevételeiről,¹³⁹
- 1946: XX. tv. a nagy kapacitású energiatelepek államosításáról,
- 1947: XXX. tv. a Magyar Nemzeti Bank és a Pénzintézeti Központ I. kúriájába tartozó részvénytársasági alapon működő pénzintézeteinek magyar tulajdonban lévő részvényeinek államosításáról,
- 1948: XIII. tv. a bauxitbányászat és az alumíniumgyártás államosításáról,
- 1948: XXV. tv. a 100 munkavállalónál többet foglalkoztató ipari üzemek államosításáról,
- 1949: 20. tvr. a 10 munkáson felüli üzemek állami tulajdonba vételéről.

Az iparvállalati államosítás után iparáganként szervezendő ipari igazgatóságokat (azokon belül pedig központokat) állítottak fel a kapcsolódó állami hatósági feladatok ellátásának biztosítására. Az államosítással a korábbi részvénytársaságokat folyamatosan központosított „nemzeti vállalattá” szervezték át.¹⁴⁰ A nemzeti vállalatokról rendelkező 1948. évi XXXVII. tv.-nek a ki nem mondott célja a centralizáció eszméjének szellemében megvalósuló sematikus átcsoportosítás lett. Ezzel kívánták megalkotni az új jogi kereteit az ipari termelési profiloknak: feloszlatták a vegyes tevékenységet folytató iparvállalatokat és összevonták az azonos jellegűeket. A munkavállalók tekintetében a jogutódlás lényegében a szolgálati viszony érintetlenül hagyásával történt. Természetesen voltak kivételek: például az államosított vállalatok egyes jogviszonyainak megszüntetéséről szóló 6.390/1948. Korm. sz. r. további méltánytalanságot jelentett. Az államosított nagyvállalatok azon munkavállalóinak, akik korábban akár csak néhány részvényét is megszerezték a korábbi vállalat részvényeinek – ami egyébként egyáltalán nem volt ritka korábban –, szolgálati jogviszonya e rendelet értelmében, pusztán ennél a körülménynél fogva kvázi ex lege megszűnt minden felmondási járandóság és végkielégítés nélkül. Később ugyan – még ebben az évben – finomítottak ezeken a durván méltánytalan szabályokon – bizonyos tulajdoni hányadot el nem érő munkavállalókat kivettek e szankciók hatálya alól –, mégsem lehet megfedkezni az ilyen és ehhez hasonló jellegű

¹³⁸ Lásd ehhez SZABOLCS KOPPÁNYI: Summary of the Most Important Issues of the Hungarian Nationalisation of the Industry after World War II and of the Compensation after the Transformation of Regime, with particular respect to foreign ownership. *Collega*, 2002. február

¹³⁹ Ezáltal jött létre a Nehézipari Központ.

¹⁴⁰ Például a korábbi Weiss Manfréd Acél- és Fémművei Rt.-t, a Weiss Manfréd Repülőgép és Motorgyár Rt.-t és a Telekkezelő és Értékközvetítő Rt.-t összevonva hozták létre a „Weiss Manfréd” Acél- és Fémművek Nemzeti Vállalatot. Magyar Országos Levéltár, XIX-F-1-c, 8d.

jogtiprásokról, amelyek a munkavállalókat közvetlenül is érintették az államosításokkal összefüggésben.¹⁴¹

Az államosítás volumenére egyébként jellemző, hogy mintegy 1400 ipari vállalatot és kb. 20.000 munkavállalót érintett. Ez természetesen *fordulópontot* jelentett a munkajog fejlődése tekintetében is. Uralkodóvá vált az az abszurd szocialista látásmód, hogy megszűnhet az antagonisztikus érdekellentét a munkás és a munkáltató között, hiszen végeredményben az „egyetlen” munkáltató az állam lett.¹⁴² Mivel elvileg „az államhatalom is a dolgozók kezében van” és szociális elveken épül fel, mi sem állhat tőle távolabb, mint a dolgozók kizsákmányolása¹⁴³ (talán nem szükséges ehelyütt ecsetelni, hogy a valóságban ez mennyire nem így volt¹⁴⁴). Elvileg tehát abszolút érdekazonosság jönne létre a munkás és a munkáltató között. Nem más ez, mint a mesterségesen elméleti összebékítése a jellegüknél, természetüknél fogva ellentétes érdekeknek, és tulajdonképpen a polgári értelemben vett munkajognak a teljes felszámolása.

Záró megjegyzések

A vizsgált korszakunk munkajogának biztató, polgári irányú fejlődését az előbbiekben tárgyalt államosítások törték meg, majd a sztálini mintájú Alkotmány elfogadása zárta le végérvényesen. Az Alkotmány meghatározta a népi demokrácia szocialista munkajogának alapelveit, legfontosabb jogi intézményeit¹⁴⁵, amelyek bázisán 1950-től kezdtek kialakulni egy gyökeresen új munkajog részletszabályai, szakítva a hagyományokkal. 1951-re érett meg a helyzet a merőben új szemléletű munkajogi szabályok egységes dogmatikai rendszerben

¹⁴¹ Magyar Országos Levéltár XIX-F-1-c, 8d.

¹⁴² Apró Antal 1950 nyarán így revelált: „Proletárdiktatúrában vagyunk, és a munkások 96-98 százalékára már nem kizsákmányolt.” Ebből kifolyólag szerinte az érdekvédelem szót sem kell többé használni. Idézi: VÉGH ALPÁR SÁNDOR: Hogyan végezték ki a munkást a huszadik században? (1), *Magyar Nemzet*, 2004. jan. 24.

¹⁴³ IFJ. NAGY DEZSŐ: A munkajog alapelvei. i. m. 79–81. p.

¹⁴⁴ Csak egy példa: az 1946-ban államosított ózdi vasüzemekben már röviddel az államosítás után arról beszéltek az emberek, hogy jobb sorsuk volt a háború előtt, és valóban, a háború előtti „munkásjólét” fogalma még a köznyelvből is kikopott a szocializmus beköszönte után. Erre vonatkozó, korabeli ÜB-titkári jelentéseket idéz VÉGH ALPÁR SÁNDOR: i. m.

¹⁴⁵ Az Alkotmány rögzíti, hogy „a Magyar Népköztársaság társadalmi rendjének alapja a munka”. Egy 1951-es munkajog jegyzet az Alkotmányra támaszkodva a következő felsorolást adja a „szocialista munkajog alapelvei” címszó alatt: „a.) a munka minden munkaképes ember becsületbeli kötelessége; aki nem dolgozik ne is egyék; b.) a munkához való jog; c.) a munkafejlesztés megőrzésének kötelessége, kötelesség a társadalom számára megállapított munka elvégzésére; d.) a munka díjazására való jog; e.) a termelőképességre kedvező és az egészségre veszélytelen munkafeltételekhez való jog és a pihenéshez való jog.” (sz. n.) *Munkajog*. Bp. 1951. Ny. n., 1. p.

való összefoglalására,¹⁴⁶ az első munkajogi kódex megalkotására. Ezen folyamatnak, illetve a kódexnek a tárgyalása azonban már túlnyúlik vizsgálódási körünkön,¹⁴⁷ és egy más, talán szomorúbb feladatot jelentene.

Zárásként röviden értékelve, általános jellemzőként elmondhatjuk, hogy a vizsgált korszakunkban megalkotott jogszabályok még „nagyreszt a polgári demokratikus államok jogi szabályozásának keretei között maradtak”,¹⁴⁸ összhangban a társadalmi és gazdasági viszonyokkal. Kiss György pedig így ír: „Az 1945–1946-ban kialakított állami beavatkozás, ugyanakkor a kollektív megállapodások megkötésének engedélyezése olyan folyamatot indított el, amely több területen megelőzte a kor külföldi szabályozását.”¹⁴⁹

Végül, mint mindig, ezúttal is hasznos lehet a jelen dilemmáit valamelyest a múlt tapasztalatainak fényében szemlélnünk: a fentebb vázoltakból megérthetjük, hogy a munkajog tulajdonképpen azzal vált „nagykorúvá”, azzal önállósult korszakunkban, hogy kiemelkedett, kiszakadt a magánjogból. Azt is tárgyaltuk, hogy ez az önállósulás nem pusztán a kommunizmussal együtt járó centralizálásnak, közjogiasításnak és a munkajog állami érdekeket is kiszolgáló operacionalizálásának a folyamánya, hanem mindennek megvoltak a korábbi hagyományos, illetve elméleti és gyakorlati mozzanatai is. Ma már (illetve még) viszont adottként, természetesként kezeljük az önálló munkajog létjogosultságát. Ugyanakkor világszerte és hazánkban is ismét erősödnek – ehelyütt nem részletezendő okokból – a munkajog kontraktuális (szerződéses) jellegének a fokozását valló nézetek, amelyek gyakran a munkajog polgári jogba (praktikusan a polgári törvénykönyvbe) integrálását, végső soron – történeti kontextusban – pedig tehát a munkajog „vissza magánjogiasítását” követelik. Magától adódnak hát a kérdések: Oda fogunk visszatérni, ahonnan indultunk? A mai értelemben vett önálló, „modern” munkajognak csak egy epizód, néhány évtized jutott a jogtörténetben, amely nálunk lényegileg ráadásul a rosszlelkű diktatúra majd fél évszázadára és a jelen átmenet 1–2 évtizedére eshet? A jövőben¹⁵⁰ valóban ismét „elfelejthetjük” az önálló munkajogot, ha a jogág jövőjét – a jelenkor munkaerőpiaci kényszereihez¹⁵¹ igazodva – a polgári jog irányába visszük „vissza”, az állam szerepét arra csökkentve, hogy a dolgozók védel-

¹⁴⁶ Ehhez a példát az 1922-es orosz Mt. szolgáltatta, illetve széles körben ismert volt hazánkban N. G. Alekszandrov és A. E. Pasersztnik 1925. évi szovjet munkajogi tankönyve. Idézi PECZE FERENC: i. m. 290. p.

¹⁴⁷ Lásd ehhez NÁDAS GYÖRGY: Az 1951. évi Munka Törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon, *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2./2.* Bíbor Kiadó, Miskolc 2002.

¹⁴⁸ NAGY LÁSZLÓ: A munkajog kialakulása. i. m. 355. p.

¹⁴⁹ KISS GYÖRGY: *Munkajog.* Osiris, Budapest, 2000. 55. p.

¹⁵⁰ Az ezzel kapcsolatos hazai vitához lásd *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*, FMM, Bp., 2004.

¹⁵¹ Ehelyütt csak címszavakban: felgyorsuló információcsere, automatizáció, globalizáció, európai uniós mobilitás, a szolgáltató szektor foglalkoztatói szerepének felértékelődése a termelés rovására, atipikus munkavégzési formák terjedése stb.

mében bizonyos közjogi jellegű minimum-standardokkal beavatkozzon a szerződéses szabadság magánjogi terejébe? Ezek a kérdések ugyan már messze vezetnek és messze túlhaladják jelen tanulmány kereteit, a múlt tapasztalatait azonban e szempontokból is hasznos lesz mindenkor szem előtt tartani.

Irodalom

- 1947–48. évi Kollektív szerződés és Munkaügyi Tájékoztató, II. Pótfüzet, (szerk. Lándai György), Bp. 1948
- A magyar munkajog I., (szerk.: Lehoczky Kollonay Csilla), Kulturtrade Kiadó, Budapest, é. n.
- A Magyar Országos Levéltár vonatkozó, még fellelhető, idézett dokumentumai. A szabó túje és a cipész dikicse. Dokumentumok a kisipar és a kiskereskedelem államosításának történetéből, (szerk. Majtényi György – Szatucsek Zoltán), Bp., Palatia, 2001.
- Bánóczy Dénes – Papp Péter: Átértékelés a munkajogban (A valorizáció jelen állása c. ankét), Jogtudományi Közlöny, II. 1947.
- Bánóczy Dénes: „Egyeztető Bizottság – Orosháza”.. Jogtudományi Közlöny, 1947. július 20.
- Bánóczy Dénes: Az üzemi bizottság. Jogtudományi Közlöny, 1947. január 20.
- Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. (szerk. Tóth Ferenc), Gödöllő, Jegyzet, é. n.
- Brachfeld Dezső: A munkaszerződés fogalmának kérdéséhez. Jogtudományi Közlöny, 1948. június 20.
- Cenner Gyula: A munka büntetőjogi védelméről. Jogtudományi Közlöny, 1948. január 20.
- Farkas József: Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952.
- Gallia Béla: A munkajog utolsó huszonöt éve. Jogtudományi Közlöny, 1946. március 31.
- ifj. Nagy Dezső: A kollektív szerződés, mint munkajogi kútfő. Jogtudományi Közlöny, 1947. július 20.
- ifj. Nagy Dezső: A munkajog alapelvei. Jogtudományi Közlöny, 1948. április 20.
- Kárász Andor: A foglalkoztatás fekete évtizede. Demokrata, 2004/15.
- Kengyel Miklós: Magyar polgári eljárásjog. Osiris kiadó, Budapest, 2000.
- Kiss György: Munkajog, Osiris, Budapest, 2000.

- Kolozsvári Ernő – Donáth Béla: A munkavédelem fejlődésének történelmi áttekintése, különös tekintettel a magyar szakszervezetek tevékenységére. Bp. 1985.
- László Varga: Labour Policy in Hungary in the 1950's. in *Etudes Historiques Hongroises* 1990/6., *The Stalinist Model in Hungary* (Edited by Ferenc Glatz)
- Mikos Ferenc: A munka törvénykönyve elé. *Jogtudományi Közlöny*, 1947. január 20.
- (sz. n.) Munkajog. Bp. 1951. Ny. n.
- Munkaügyi közigazgatás. Bp., Kellner A. 1938, 1940.
- (sz. n.) Munkaügyi minisztérium. Pesti Lloyd ny. Bp. 1944.
- Munkavédelem. Büm. Kísér. Ny. Bp. 1926.
- Nádas György: Az 1951. évi Munka Törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon, *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai 2./2. (Bíbor Kiadó, Miskolc 2002.)
- Nagy László: A magyar munkajog fejlődésének néhány jellemző vonása. *Jogtudományi Közlöny*, 1965. július
- Nagy László: A munkajog kialakulása. *Magyar Jog*, 3–4. /1985.
- Nagy László: Munkajog. *Jogtudományi Közlöny*, 1948. október 20.
- Nagy László: Munkajogunk huszonöt éves fejlődése. *Munkaügyi Szemle*, 1970/144–149. p.
- Pecze Ferenc: A munkajog kialakulásának és jogági önállósulásának előtörténete a szomszédos országokban. *Jogtörténeti Tanulmányok*, VI. (Tankönyvkiadó, Budapest, 1986).
- Pernecky Béla: A kollektív munkaszerződés. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp. 1938.
- Pernecky Béla: A munka törvénykönyve. Révai ny. Bp. 1943.
- Pernecky Béla: A munkajog fogalma. *Magyar Jogmívesek Társasága: „A magyar jogélet időszerű kérdései”*, Bp. 1940.
- Pernecky Béla: A munkavállalót védő kényszerítő jogszabályok. *Győri Hírlap*, 1940.
- Pernecky Béla – Kovács Ernő: Gazdasági munkaügyi jogszabályok. A gazdasági munkajogra és társadalompolitikára vonatkozó hatályos törvények és rendeletek gyűjteménye 1867–1941. Bp., Hernádi 1947.
- Pernecky Béla – Kovács Ernő: Újabb gazdasági munkaügyi jogszabályok. A gazdasági munkajogra, munkaügyi és társadalompolitikára vonatkozó hatályos törvények és rendeletek gyűjteménye 1941–43. Sopron 1943.
- Rácz János: Az üzemi bizottságok a magyar népi demokratikus átalakulásban (1944–1948). Budapest, Akadémiai Kiadó, 1971.
- Rózsa József: A munkaügyek története hazánkban a II. világháború után (cikksorozat), *Munkaügyi Szemle*, 2004. áprilistól.

Szabolcs Koppányi: Summary of the Most Important Issues of the Hungarian Nationalisation of the Industry after World War II and of the Compensation after the Transformation of Regime, with particular respect to foreign ownership. *Collega* 2002. február.

Végh Alpár Sándor: Hogyan végezték ki a munkást a huszadik században? (1).

Magyar Nemzet, 2004. jan. 24

Vincenti Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Grill Károly Kiadóvállalata, Budapest, 1942.

Weltner Andor: A magyar munkajog fejlődése a felszabadulást követően. *Jogtudományi Közlöny*, 1975/3–4. sz.

Weltner Andor: Az üzemi bizottság mint jogintézmény. *Jogtudományi Közlöny*, 1946. augusztus 31.

Weltner Andor: Munkajogi bírói és közigazgatási gyakorlat a felszabadulás óta. *Jogtudományi Közlöny*, II. 1947.

Weltner Andor: Munkajogunk fejlődése az Alkotmány életbelépése után. *Jogtudományi Közlöny*, VI. 1951.

Weltner Andor: Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után. *Jogtudományi Közlöny*, 1960. április hó.

ATTILA KUN

THE BEGINNINGS OF HUNGARIAN LABOUR LAW AND ITS CHARACTERISTICS BETWEEN 1945 AND 1949

(Summary)

Before anything else it seems to be necessary to explain the title. The birth circumstances of Hungarian labour law, as a new separate branch of law, are discussed from a historical point of view in this study. In this context, the period between 1945 and 1949 has a particularly important role: the radical transformation and the properly so called „evolution” of Hungarian labour law happened simultaneously in these historical years of constantly changing hopes and disillusionments. All in all, the basics of our country’s „modern” and separate labour law system started to form in these years.

Of course, some kind of legal regulations regarding labour relations are rooted in earlier years (mostly within the framework of civil law) although the real separation of labour law happened at that time. That is why the period between 1945 and 1949 is examined more into the details including a not widely

known episode of the era's labour law: the preliminary work of a finally never completed labour code.

At the first pages of the paper the main features, goals and importance of the examined topic are sketched. Then the history and the main characteristics of "labour law" considering the period before 1945 are discussed. Next part outlines the fundamental tasks and general structure of labour law between 1945 and 1949. The following chapter deals with the nearly forgotten preliminary work of a labour code and reviews the related concepts and those factors that put back the legislation process. Even the Hungarian labour lawyers are often not aware of the fact that before the first Hungarian Labour Code (1951) there were already serious steps taken toward elaborating a comprehensive labour code. Though due to the political circumstances not even a bill suitable for parliamentary negotiations was born, these preliminary attempts for themselves can mean a significant element of the Hungarian labour law history. Next chapter gives full details of the main institutions of labour law between the period 1945 and 1949. At the framework of it the followings are discussed: the particular importance of the collective bargaining agreements system; the social and political status of the representations of employees' interest and employers' organizations; the role of the "National Wage Board"; factory committees; the ways of dispute resolution; the concrete work conditions; the question of ongoing unifying of labour law; the process of nationalization of industry and the consequences of all these facts regarding labour law. In the last chapter there is a reference to the labour law aspects of the communist political turn and to the general evaluation of the era.

Throughout the investigation I tried to involve as many research sources as I could, such as works on the history of Hungarian labour law, legal regulations of the period, comprehensive works, contemporary studies and documents found at National Archives.

The main goal of the paper is to make emphasis on the fact that the history of Hungarian labour law starts not only with the first code based on the stalinist modell (1951). Thus the formation of "modern" labour law in Hungary was not merely the output of communism as it was considered and interpreted before so many times. Hungarian labour law has its own civil tradition even if it is rarely discussed. Another goal of the study is to describe the complex circumstances, theoretical dilemmas and practical causes of the separation of this new branch of law, as well as to draw a general picture of the conditions and attempts made in Hungarian labour law before communism. For short, the labour law was born parallel to its separation from the civil law at that time. Nevertheless the concepts emerging the integration of labour law "back" into civil law are particularly on agenda nowadays again. So the historical aspects of that kind of dilemma could be particularly useful and topical today.

