IPARI MUNKÁSOK FELMONDÁSI IDEJE

ÍRTA:
TÓTH BÉLA

A jogász szemével nézve, a felmondási idő olyan szerződési vagy törvényes kikötés, mely a szolgálati viszonynak bármely fél„ részéről történő felbontásánál a másik fél méltányos érdekeit van hivatva megóvni. Módot ad a munkaadónak, hogy kilépő alkalmazottja helyébe idejében újat keressen, viszont az elbocsátott munkás számára megfelelő időhaladékot enged, hogy más elhelyezkedést találjon, s így ne maradjon kereset nélkül egyik napról a másikra. E felfogás szerint a felmondási idő meghatározása a munkaviszony befejezését olyan feltételhez köti, melyből adott körülmények között mindkét félnek haszna lehet, s így megtartásának kötelezettsége egyenértékű előnyök kölcsönös biztosításán alapszik.

A munkaviszonyban érdekelt két félnek ez az elméleti egyenlősége azonban a valóságban egészen másképp fest. Az esetek nagy többségében ugyanis a munkavállaló számára létkérdés, hogy minél előbb új alkalmazáshoz jusson, míg a munkaadónak nem jelentene elviselhetetlen hátrányt az sem, ha hosszabb ideig nem tudná pótolni a távozó munkaerőt, ami normális viszonyok közt legfeljebb a magasabb vagy különleges szaktudást kívánó állások betöltésénél fordulhat elő. A helyzet tehát az, hogy amíg az alkalmazott számára a munkahely elvesztése a megélhetés gondjának kínzó kiéleződését jelenti, addig a munkaadó még a függőben maradt személycserével is alig kockáztat valamit. Ebből következik, hogy a szolgálati szerződés megszüntetésének felmondási időhöz kötése inkább szolgálja az alkalmazott, mint a munkaadó érdekét, s ezért annak valódi jelentősége nem is jogászi, hanem szociális szempontból értékelhető igazán. Más szóval a szolgálati viszony létesítésére szerződő két fél közül a munkaadó mindenkor az erősebb, nemcsak gazdasági helyzete, hanem a munkapiacon jelentkező kereslet és kínálat rá nézve rendszerint kedvezőbb alakulása miatt is, s ennyiben a gyengébb fél javára érvényesülő felmondási idő rendszere kétségtelenül szociális vívmány számba mehet, akár szokásjogi úton, akár törvényes intézkedés révén nyert bevezetést a gyakorlatba.

A munkásnak természetes törekvése, hogy kenyérkeresetének állandóságát alkalmazójának meglepetésszerű akaratelhatározásaival szemben lehetőleg biztosítsa. Ez a törekvése azonban a munkaadónál leginkább csak akkor talál méltánylásra, ha ez utóbbinak bármely oknál fogva szintén érdekében van az alkalmazott hirtelen távozásának elkerülése, s ezért hajlandó alkalmazottjával a megfelelő szerződési kikötések tekintetében megállapodni. Innen van, hogy a felmondási idő kikötésének szokása a termelés modern viszonyai között leghamarabb az értékesebb munkatársnak érzett tisztviselők szolgálati szerződéseiben vert gyökeret, s a törvényi szabályozás is általában az alkalmazottak e csoportjánál követett gyakorlatot tette legelőbb kötelező erejűvé.

A fejlődés jelenleg ott tart, hogy a dolgozók szociális biztonságának ez az elemi követelménye az ipari munkásság javára is mindinkább elismerést nyer, s ma már elég nagy azoknak az országoknak a száma, ahol tisztviselő és munkás közt ebből a szempontból elvileg alig van különbség. Abban a mértékben, ahogy a munkásság társadalmi jelentősége és politikai súlya nő, munkajogi helyzetének ez a mozzanata is fokozatos?n törvényi rendelkezések oltalma alá jut. A felek egyezkedési szabadságának korlátokat szab a jogoknak egy törvényesen megállapított minimális mértéke, sok esetben pedig, ahol a törvényhozó nem állított ilyen korlátokat, a kollektív szerződéseknek nyújtott védelemmel, illetve az ilyenek létrehozására hivatott szervek életrehívásával mozdítja elő az érdekeltek jogos igényeinek kielégítését.

Hogy fogalmat alkothassunk magunknak a kérdés mai állásáról, érdemes szemlét tartam az idevágó törvényi szabályozás külföldi példáin.

Ha csak e század elejéig megyünk vissza, úgy találjuk, hogy az első világháborút megelőző évek során hozott európai munkaügyi intézkedések még töretlen erőben mutatják a múlt század iparpártoló, liberális szellemét, mely nehezen törődött bele, hogy gazdasági érdekeket szociális szempontoknak rendeljen alá, s ezért olyankor is, amikor munkásvédelmi kívánalmaknak tesz eleget, ezt kelletlenül, habozva s az eredményt teljesen kockára tevő erélytelenséggel cselekszi. Jellemző példája ennek az 1900-ban kelt *belga* törvény a munkaszerződésről. E törvény úgy intézkedik, hogy a felek a határozatlan időre szóló munkaviszonynak hét napi felmondással vethetnek véget, hacsak szerződésük vagy a mérvadó szokás mást nem ír elő. Azokban az üzemekben azonban, melyektől a törvény a gyári munkarendet megkívánja, ilyen felmondásnak csak akkor van helye, ha a munkarendben is intézkedés történt róla. Szóval, ha a vállalat nem tartja kívánatosnak, hogy megkösse saját kezét, nincs felmondási idő. S ezen azután mit sem változtat a törvénynek az a kenetes megállapítása, hogy a felmondás kötelezettsége és tartama mindkét félre nézve egyenlő, és ha netán különböző tartamú felmondási időt kötöttek volna ki, a hosszabbnak van kötelező ereje.

A helyzet körülbelül azonos *Svájcban* is, de csak a gyári munkások számára. A gyári munkáról szóló 1914 évi törvény ugyanis 14 napban állapítja meg a rendes felmondási időt, ez azonban módosítható és meg is szüntethető a szolgálati szerződésbe foglalt írásos kikötéssel vagy kollektív szerződés útján. A nem gyárban dolgozó munkások számára mindenesetre kedvezőbb feltételeket szab az általános kötelmi jog kódexe (code des obligations), amennyiben az egy évet meghaladó szolgálati viszonynál a szabályos felmondási idő két hónap. Ettől a tartamtól ugyan megegyezéssel el lehet térni, de kereskedősegédekkel és irodai alkalmazottakkal szemben az így sem lehet egy hónál, egyéb munkavállalókkal szemben pedig 14 napnál rövidebb,

Norvégiában ugyancsak, a munkásvédelemről szóló 1915 évi törvény (újabb szövege 1936-ból) csupán irányelvül állítja fel az óradíjas, napszámos, hetibéres vagy darabszámra dolgozó munkás 14 napi és a havi vagy évi fizetéses alkalmazott egyhavi felmondását, mivel az írásos szolgálati szerződés vagy a munkarend más tartamot is kiköthet. Kötelezően csak a 25 évnél idősebb és az ugyanannál a vállalatnál legalább öt évet eltöltött munkás javára írja elő' a minimálisan egy hónapos felmondást.

Egyik elkésett példája a szerződési szabadság hagyományos tiszteletben tartásának a munkaszerződésről szóló 1922 évi *finn* törvény, mely szintén megengedi, hogy a felek felmondási idő kikötése nélkül szerződjenek. Annyit mindenesetre elrendel, hogy erre vonatkozó előzetes megállapodás hiányában felmondási időnek a két fizetési nap közé eső időszak tekintendő, illetve, ha a bérfizetés nem meghatározott időközökben történik, a felmondásnak 15 napra kell szólnia.

Franciaországban a munkajogi kódexnek a kérdésre vonatkozó szakasza sajátos keveréke a különleges szokásokra és a kollektív szerződésekre való hagyatkozásnak, másfelől pedig a törvényadta jogokkal való befolyásolásnak. E szakasz (23) azt mondja, hogy a felmondási idő tényét és tartamát a kérdéses helyen és szakmában dívó szokások vagy ily szokások hiányában, a megfelelő kollektív szerződések szabják meg, mely utóbbiak el is térhetnek a szokásoktól. További részében azonban, elhagyva a konzervatív tartózkodás álláspontját, a szakasz kijelenti, hogy egyéni szerződésben vagy munkarendben minden oly kikötés érvénytelen, mely a szokásosnál vagy a kollektív szerződéssel megállapítottnál alacsonyabb felmondási időt szab meg. A felmondási idő be nem tartása különben kártérítési kötelezettséget von maga után. A fentiekhez még hozzátehetjük, hogy a felmondási idő munkásoknál általában egy hét.

Azokban az országokban, ahol a munkaügy rendezésének fontosságát a politikai rezsim forradalmi irányváltozása is aláhúzta, a felmondási idő szabályozása szinte kizárólag a kollektív szerződések szélesen kiépített rendszerével történik, így *Olaszországban* az 1927 évi munkaalkotmány kifejezetten a hivatási szervezetek hatáskörébe utalja a szolgálati viszony egyes alkatelemeinek kollektív szerződések útján való meghatározását. A közvetlen érdekeltek közreműködésével ekkép létrejött szabályozás nagyjából egy heti felmondási időt állapít meg, ez a tartam azonban néha hosszabb, máskor rövidebb, mivel többnyire a munkásnak a vállalatnál eltöltött szolgálati idejéhez igazodik.

Németországban a munkaügyi biztosok (Treuhänder der Arbeit) közbenjöttével kiadott kollektív szerződésszerű bérszabályzatok írják elő a kötelező felmondási időt, mely legalább 6 munkanap, az esetek nagy többségében azonban két héttel egyenlő. A munkajogi kódex tervezetének rendelkezései közé szintén ez utóbbi tartamot vették fel. Egyébként a munkások méltányos érdekeinek megóvását a nemzeti munka szabályozásáról szóló 1934 évi törvény ezenfelül még egy sajátos intézkedéssel véli biztosíthatni. A törvény 56-ik és 57-ik szakaszai ugyanis elismerik az alkalmazottnak azt a jogát, hogy a munkaügyi bíróságnál a felmondás visszavonásának elrendelését kérje, ha úgy érzi, hogy elbocsátása ellenkezik a méltányosság elveivel s azt a vállalat helyzete sem igazolja. Ez a jog megillet minden olyan munkást, aki minimálisan tíz alkalmazottat foglalkoztató vállalatnál legalább egy évig dolgozott. Ha a bíróság kimondja a felmondás visszavonását, egyúttal megszabja azt az összeget is, amelyet a munkaadó az ítélet végrehajtásának megtagadása esetén kártérítésként fizetni tartozik.

Nagy változatosságuk dacára a felsorolt intézkedéseknek az a félreismerhetetlen közös vonása, hogy mellettük a törvényhozó egyelőre tág teret engedett azon tényezők érvényesülésének, amelyek minden jogelv kialakításába, mielőtt törvényes szankciót kapna, általában elhatározólag folynak be. Ezek a tényezők a szerződő felek szabad akarata, a szokások és a vetélkedő érdekcsoportok ellentétét kiegyenlítő rendszabály vagy megegyezés, amit együttvéve az *életnek* nevezünk és ami nagyjából minden törvényalkotásnak az empirikus alapja. Ez alól még a kollektív szerződések sem alkotnak kivételt, sőt ellenkezőleg: ahol gyakorlatuk különösen elterjedt, ott szinte a törvényes szabályozást előkészítő kísérleti anyagnak tekintik. Ennyiben semmiképp sem tűnik megokolatlannak az a felfogás, amely adott problémánk ingadozásmentes rendezésében egy hosszú fejlődés betetőzését látja, s a haladó szociálpolitika feladatai közé sorolja a felmondási jog gyakorlásának szabatos körülírását is.

A két világháború közt eltelt időszak elég gazdag olyan törvényalkotásokban, amelyek az említett feladatnak megfelelni igyekeztek. A mód,

ahogy ezt teszik, természetesen nem mindig egyforma s látszik rajtuk, hogy a választott megoldások a helyi viszonyokhoz vannak alkalmazva. Mivel e helyütt célunk főleg a bemutatás, alább országonként s ezek földrajzi közelségének sorrendjében haladva, röviden ismertetjük az utolsó húsz év alatt keletkezett munkajogi törvényeknek a rendes felmondásra vonatkozó szabályait.[1])

ROMÁNIA. – A határozatlan időre kötött egyéni munkaszerződés felmondása a szolgálati viszony befejezése előtt legalább 14 nappal történhetik, kivéve ha az alkalmazott szolgálati ideje elérte a tíz évet, amely esetben a felmondási idő legalább 30 nap. A felmondást az ok megjelölésével írásban kell közölni. Az ok megjelölésének elmulasztása a felmondási joggal való visszaélésnek minősül és kártérítési igény emelésére ad alapot. A felmondási idő megrövidítésére vagy kiküszöbölésére irányuló megállapodások érvénytelenek. A felmondási idő betartása kötelezővé válik, mihelyt letelt a próbaidő, azaz napszámban fizetett munkásnál 8 nappal, egyéb alkalmazottnál pedig 15 nappal a szolgálatba lépés után. (A munkaszerződésekről szóló 1929 évi törvény 1938-ban módosított 78. és 79. §-ai.)

JUGOSZLÁVIA. – A próbakép vagy valamely időleges szükséglet ellátására kötött szolgálati szerződés az első hónap folyamán bármikor felbontható. A felmondási idő egyébként legalább 14 nap, kivéve, ha a felek a munkásra nézve ennél kedvezőbb tartamban egyeztek meg. A felmondási időnek mindkét félre egyenlőnek kell lennie , különböző tartam esetén csak a hosszabbik bír érvénnyel. (Az 1931 évi ipartörvény 233-235. §-ai.)

BULGÁRIA. – A nem fontosabb munkakört betöltő alkalmazottak felmondási ideje két hét. A felmondási idő kizárására vagy annak megrövidítésére irányuló bármely megállapodás semmis. Az alkalmazott – akár ő mondott fel, akár neki mondtak fel – a felmondási idő letelte előtt is elbocsátható, ha a hátralevő időre esedékes bérét kifizetik. A felmondás nélkül elbocsátott alkalmazottnak kártérítésre van igénye, ennek összege a felmondási időre eső bérrel egyenlő. Ugyanilyen összegű kártérítéssel tartozik az az alkalmazott is, aki felmondás nélkül lép ki a munkából. (A munkaszerződésről szóló 1936 évi törvény 60. és 62. §-ai.)

TÖRÖKORSZÁG. – Az állandó jellegű, azaz 30 napnál tovább tartó alkalmazás céljából határozatlan időre kötött szolgálati szerződés a munkálat befejezése előtt is bármely fél részéről felmondható, a felmondás azonban fizikai munkásnál csak a következő időpontokban válik hatályossá: *a)* hat hónapnál rövidebb szolgálat esetén a közlést követő hét végén; *b)* 6-18 hónapos szolgálatnál a közlést követő második hét végén; *c)* másféltől három évig terjedő szolgálat esetén a harmadik hét végén; *d)* 3-5 évi szolgálatnál a negyedik hét végén. E tartamok minimumot jelentenek, amelynél szerződésileg hosszabb felmondás is kiköthető. (Az 1936-ban kelt munkajogi kódex 13. §-a.)

LENGYELORSZÁG. – A határozatlan időre kötött munkaszerződés kétheti felmondással bármely fél részéről felmondható. Ha ennél hosszabb felmondási időt kötöttek ki, ennek mindkét fél részére egyenlőnek kell lennie. A felmondásnak mindig szombatra vagy fizetési napra kell szólnia. A munkaadó felmondási idő nélkül is elbocsáthatja alkalmazottját, ha az annak tartamára járó teljes bért kifizeti neki. (A munkások szolgálati szerződéséről szóló 1928 évi rendelet-törvény n. §-a.)

ÉSZTORSZÁG. – A felmondási idő két hét, hacsak a szolgálati szerződésben nincs hosszabb tartam kikötve. Az ipari és bányaüzemekben, valamint a legalább öt alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál a felmondási idő kivételkép 4 hét, ha a munkás legalább öt évet dolgozott ugyanabban az üzemben, és 3 hét, ha a szolgálati ideje két évet ért el. A felmondásnak szombatra vagy a szokásos fizetési napra kell szólnia. A munkaadó felmondás nélkül is elbocsáthatja alkalmazottját, ha a megfelelő időre szóló bért kifizeti neki. (Az alkalmazottak munkaszerződéséről szóló 1936 évi törvény 13. §-a.)

OROSZORSZÁG. – A munkajogi kódexnek 1922 évi kiadása kétheti felmondást ír elő a munkás javára, aki viszont, ha fizetését hetente kapja, csupán egynapi felmondáshoz, kéthetenkinti vagy havi fizetés esetén pedig egyheti felmondáshoz van kötve.

PORTUGÁLIA. – Ha a munkaadó bontja fel ipari vagy kereskedelmi vállalatának állandó személyzetéhez tartozó valamely munkásnak szolgálati szerződését, a következő felmondási időkhöz kell tartania magát: két éven aluli szolgálat után a felmondási idő egy hét, 2-10 évi szolgálat után két hét, 10-15 évi után négy hét és 15 éven felüli szolgálat után hat hét. A munkás részéről történő felmondás esetén ezeknek a tartamoknak a fele kötelező. Az a fél, amelyik a felmondási idő megtartása nélkül bontja fel a munkaviszonyt, megtérítésként az erre az időre eső bért tartozik kifizetni a másiknak. (A munkaszerződés általános szabályozásáról szóló 1937 évi törvény.)

CHILE. – A felmondási idő mindkét fél részére 6 nap, helyette azonban ugyanerre az időre eső bér kifizetésével is véget lehet vetni a munkaviszonynak. (Az 1931 évben kelt munkajogi kódex 10. §-a.)

BOLÍVIA. – Munkásokkal határozatlan időre kötött szolgálati szerződés egyhavi megszakítatlan alkalmazás után 1 heti, hathavi alkalmazás után 15 napi és egyévi alkalmazás után 30 napi felmondással bontható fel. Felmondási idő megtartásának elmulasztása esetén a megfelelő időtartamra szóló bér kifizetendő. (Az 1939-ben kelt munkajogi kódex 12. §-a.)

GUATEMALA. – A határozatlan időre kötött szolgálati szerződést bármely fél felbonthatja, de erről a szándékáról köteles a másikat 15 nappal előre értesíteni. A felmondás elmulasztása visszaélés és kártérítési igény emelésére ad alapot. (Az 1926 évi munkatörvény 5. §-a.)

KÍNA. – A határozott időre kötött szerződést a munkaadó bizonyos jogosnak elismert esetekben lejárat előtt is felbonthatja, köteles azonban a hétnapi felmondási időhöz tartani magát. A határozatlan időre kötött szerződéseknél a felmondási idő változik az alkalmazás jellege szerint. Napszámban végzett munkánál a felmondási idő 1 nap, hétszámra végzett munkánál 3 nap a hét vége előtt, hónapos munkánál 7 nap a hó vége előtt, negyedévi munkánál 15 nap a negyedév letelte előtt és éves munkánál 1 hónap az év vége előtt. E törvényes tartamoknál a szerződések csak hosszabb felmondási időt köthetnek ki, s meg nem tartásuk esetén a munkaadó kártérítéssel tartozik, amelynek összege a felmondási időre „eső bérrel egyenlő. Hasonló esetben a munkás az okozott kárért felel. (A munkaszerződésről szóló 1936 évi törvény 32., 35-39- és 40. §-ai.)

Ami ezekután a hazai helyzetet illeti, minálunk a kérdés eddig nem nyert korszerű rendezést, mivel a munkások szolgálati viszonyának felbontására nézve még mindig a körülbelül 60 évvel ezelőtt hozott ipartörvény elavult intézkedései vannak érvényben. Az még a kisebb hiba, hogy a felmondás nincs alakszerűséghez kötve, s abban a tekintetben sem áll fenn semminemű korlátozás, hogy a felmondás mily időpontban eszközölhető, vagy a felmondási idő véghatára hová essék. Komoly hátrányt jelent azonban, hogy az 1884 évi XVII. törvénycikk (ipartörvény) teljesen szabadkezet enged az érdekelteknek, ami a gyakorlatban a munkások korlátlan kiszolgáltatását jelenti a nem mindig

[1] A felsorolásban idézett törvények a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal által *Série Législative* címen kiadott törvénysorozatnak megfelelő évfolyamaiban találhatók meg.

megértő munkaadói álláspontnak. Az idézett törvény 92. szakasza ugyanis e tárgyban a következőképpen rendelkezik:

„A munkaadó és segéd közötti viszony, ha másképpen nem egyezkedtek, vagy ha gyárakban a munkarend másképpen nem intézkedik, 15 napi felmondással felbontható”.

A formájában is ósdibb bányatörvény 201. szakasza ugyanebben az értelemben szabályozza a kérdést:

„Amennyiben szolgálati szerződvények vagy a szolgálati rendtartás által más intézkedések nem tétetnek,... a munkások csak tizennégy napi felmondási határidő után léphetnek ki vagy bocsáttathatnak el a szolgálatból”.

Az iparban és bányászatban alkalmazott „segédszemélyzet” felmondási jogviszonyainak e kifogástalanul szabadelvű szabályozása mellett természetesen nem lephet meg, ha munkásságunk nagyrésze a valóságban meg van fosztva a felmondási idő révén elérhető viszonylagos biztonság előnyétől. Hogy ez így van, arra többek közt a Magyar Munkaadók Központja által kibocsátott s ipari üzemeinkben használatos gyári munkarendből is következtetni lehet, amely a tárgyalt vonatkozásban a következő szerződési feltételeket tartalmazza:

„Mind a munkaadó, mind a munkás jogosult a munkaviszonyt bármikor minden indokolás nélkül azonnali hatályú felmondással felbontani. Ha a munkaadó mond fel, a munkást a felmondás időpontjában folyó óra végéig díjazza”.

A munkaviszony felbontásának ennél szigorúbb alapon való elintézését el sem képzelhetni. Ha e szűkkeblű szabály csakugyan megfelel a gyárakban bevezetett rendnek, akkor pl. az ott dolgozó szakmunkások helyzete feltehetően még annál is roszszabb, mint amilyenben – egyik jogi kézikönyvünk szerint[1]) – a napszámosok vannak, akiknél a szokásjogon alapuló felmondási idő egy nap.

Hogy egyébként az egyes foglalkozási kategóriákban milyen a tényleg követett szokás, azt csak alapos utánjárással lehetne megállapítani. Az érdekeltektől beszerzett információink szerint a kis- és kézműiparban a felmondási idő általában az ipartörvényben irányelvül felállított 14 nap, ez azonban nem zárja ki, hogy a munkáltató egy, a munkással aláíratott nyilatkozat alapján fenn ne tarthassa magának a rögtönös hatályú felmondás jogát. E tekintetben még legjobbak a viszonyok azokban az iparágakban, ahol a munkások szervezett fellépése folytán a munkaadók és alkalmazottaik egymáshoz való viszonyát kollektív szerződéssel sikerült rendezni. így a nyomdai, könyvkötő és grafikai szakmában a kölcsönös felmondási idő szakmunkások részére 2 hét, munkásnők és segédmunkások részére pedig 1 hét. A felmondás mindig csak a bérfizetés napján történhetik. Más időben eszközölt és a megállapítottnál hosszabb vagy rövidebb időre szóló felmondás érvénytelen. Sajnos, törvényi vagy hatósági ösztönzés híján a kollektív szerződések kötésére irányuló hajlandóság munkaadóink körében rendkívül gyenge, s ezért a kielégítő jogviszonyokat felmutató iparágak száma hihetetlenül gyér.

Csak megelégedéssel vehetjük tudomásul, hogy iparügyi kormányzatunk alighanem maga sem tartja eszményieknek az e téren uralkodó viszonyokat és hogy a helyzetnek megjavítása érdekében annakidején a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937: XXI. t.-c.-kel kapcsolatban egy részleges reform bevezetésére tett kezdeményezést. Mint az említett törvénynek 15. §-ából kitűnik, e kezdeményezés a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében csupán azoknak az alkalmazottaknak a helyzetét kívánta újra rendezni, „akik szakképzettségüknél vagy egyéb körülményeknél fogva a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört töltenek be”. A tervezett reform megvalósítása a m. kir. minisztériumnak 1940 május 30-án közzétett 3760/1940. M. E. számú rendeletével történt meg. Ennek tartalma abban foglalható össze, hogy az ipartörvény hatálya alá eső üzletekben vagy üzemekben alkalmazott üzletvezetők, vagy rendszerint legalább tíz alkalmazott munkáját irányító művezetők, malomvezetők (főmolnárok), építési művezetők (főpallérok), vagy rendszerint legalább öt alkalmazott munkáját irányító gépészek (vezetőgépészek, főgépészek) csoportját kiemeli a közönséges munkát végzők tömegéből s azt az 1910/1920. M. E. számú rendelettel meghatározott tisztviselők kedvezményezett jogellátásával ruházza fel.

A hozott intézkedés bízvást nem becsülhető le, különösen nem azok szempontjából, akiket érint. Az ipari munkásság zömére nézve azonban az igénybe vett módszer ezidőszerint alkalmazhatatlan. Nem hihető ugyanis, hogy reális elgondolás alapján egyhamar biztosítani lehetne számukra azokat a maximális előnyöket, amelyeket a tárgyalt vonatkozásban itthon is, külföldön is a tisztviselő réteg élvez. Az egyetlen járható út tehát, amelyen a munkások felmondási jogviszonyainak méltányos rendezéséhez el lehet jutni, egy szerényebb, de általános érvényű védelmi elvnek kényszerítő erővel való alkalmazása. Elvégre a munkásnak munkaereje és tudása az egyetlen tőkéje, már pedig tudott dolog, hogy éppen a tőkésvilágban mekkora szerepe van – a felmondásnak.

[1] Bernhard és társai: *A magánalkalmazotti jogviszony.*