

Egészen gyakorlati, de kissé bonyolultabb esetet vegyünk mostan. Valaki testvérének a fiát nevezte örökösül, annak leányát utóörökösül azzal, hogy ha az utóöröklés beálltakor már nem volna életben, mindkettőjüknek a gyermekei legyenek az utóörökösök. A fiúnak pénz kellett, eladta tehát az ingatlant nővérének, aki örült, hogy az utóöröklés időpontja, (fivérének halála) előtt olcsón hozzájutott a szép ingatlanhoz. Az utóöröklési jog érintetlen hagyása mellett írták rá át a tulajdonjogot, mert a fiút csak korlátozott tulajdonjog illette és egyelőre még bizonytalan volt, hogy az utóöröklésre ki lesz majd hivatott. A leány, aki közben férjhez ment, gyermekek hátrahagyása nélkül, az utóöröklés bekövetkezése előtt meghalt. Az utóöröklés beálltakor a helyzet ennek következtében az volt, hogy a fiú gyermekeinek, akik az egyedüli utóörökösök voltak, igényüket a leány férje ellen kellett érvényesíteniök, aki az utóöröklési jogviszonyon kívül álló harmadik személy volt. Ha közben ő is elhunyt volna, az utóörökösök az ő örökösivel találták volna magukat szemben.

Ez a kis példa csak illusztrálására szolgál annak, hogy az a keskeny rés, melyet Kúriánk az utóöröklési jogban állítólag benne-rejlt elidegenítési tilalmon ütött azon megfontolás alapján, hogy az a körülmény, hogy az utóörökös az utóöröklés időpontjának beállta előtt megszerzi a tulajdonjogot, az utóöröklési igény sérelmét nem jelentheti, *elégnek bizonyul ahhoz, hogy rajta keresztül jogi akadály nélkül előállhasson az a helyzet, hogy az utóöröklés időpontjában tulajdonosként olyan valaki szerepel, aki sem nem előörökös, sem nem utóörökös, hanem egy harmadik személy és az utóörökösök kénytelenek lesznek vele szemben esetleg igényük érvényesítését a jog útján szorgalmazni.*

Fejtegetésünkéből le kell vonnunk egy tanulságot. Jogunkba bejutott a *latens tilalom* fogalma, amely azonban nem akadályozza annak, hogy latens módon az elidegenítés és jogszerzés megvalósuljon. Szükséges-e ilyen jogi megoldáshoz fordulni, mikor az örökhagyó, ha ragaszkodik az előörökös személyéhez és csak őrá kívánja bízni a hagyatéki vagyon megőrzését, az elidegenítési tilalmat kifejezetten is kikötheti és az utóörökös jogvédelmét az utóöröklési jog tkvi bejegyzésével minden további tkvi jogszerzővel szemben érvényre lehet juttatni, mert az abba a haszonélvező és tulajdonos gazdasági helyzetére emlékeztető jogviszonyba lép, mely az előörökös és utóörökös között a várományi idő alatt virtualiter fennáll.

Az alkalmazottsábitás.

A Verseny törvény (1923: V. t.-c.) nem tartalmaz külön rendelkezést az alkalmazottsábitásra és így a bírói gyakorlatra hárul a feladat, hogy ezen rendkívül veszélyes versenyeszköz ellen védelmet biztosítson.

Ezt a feladatot bíróságaink az eléjük kerülő esetekben a gazdasági élet és az üzleti tisztesség követelményeinek helyes összeegyeztetésével

tetésével kiválóan oldották meg és egyben megállapították a szabad verseny ezen kinövése elleni oltalom irányelveit.

Felismerték azt az alapvető értéket, amit az alkalmazott — a főnöki bizalom letéteményese — a vállalat életében jelent. Előfordul, hogy az alkalmazotton épül fel az egész vállalkozás, különösen akkor, ha be van avatva a vállalat üzemi vagy üzleti titkaiba, vagy saját titkait bocsátja a vállalat rendelkezésére.

Így pl. az olyan nagy vállalatoknál, ahol főleg ügynökök által kötnek ügyleteket, egy ilyen ügynök elcsábítása nemcsak a vállalat megbénítását eredményezi, hanem üzletkörének, vevői címének a versenytárs részére való megszerzését is jelentheti.

Egy ügyesebb szakember elcsábítása (különösen gyári-, ipari-üzemeknél) hihetetlen károkat okozhat a versenytársnak. Hiszen az egészen beilleszkedett már a vállalati szervezetbe, az összes eljárási sajátosságokat, speciális előállítási módokat ismeri és tevékenysége lényeges alkateleme a vállalat működésének.

Nem tekintve azonban ezen kirívó eseteket, az alkalmazott mindig lényeges alkatelemét képezi a vállalat gépezetének és tevékenysége fogaskerékként illeszkedik a vállalat harmonikus működésébe.

Ezen harmónia megzavarása által, a vállalat működését bénítja meg az, aki versenytársának alkalmazottját elcsábítja. És bár senki sem pótolhatatlan, a bírói gyakorlat nagyon helyesen mégis oltalmat nyújt a vállalat életének, szervezetének meglepetésszerű megbolygatása ellen.

A verseny szabadságának — hiszen a kereslet és kínálat törvénye többé-kevésbé itt is irányadó — e téren is érvényesülnie kell. A szolgálati szerződés megkötésével egy vállalat sem biztosíthatja a maga részére időtlen időnkig a munkavállaló tehetségét és az alkalmazott érvényesülése érdekében sem lehetséges azt megtiltani, hogy ez oly vállalathoz lépjen át, amely nézete szerint megfelelőbb lehetőségeket biztosít neki.

Végéreményben tehát minden vállalkozót megillet az a jog, hogy versenytársai alkalmazottját a saját vállalatához szerződtesse, ezen eljárásának azonban nem szabad a jó erkölcsökbe és az üzleti tisztességbe ütközni.

Az alkalmazottnak a szolgálati szerződés szokás szerinti felbontására való rábírása csak akkor ütközik a jóerkölcsökbe, ha a kisértő körülmények erkölcstelen magatartást képeznek.

Így a bírói gyakorlat is elismeri a versenytárs azon jogát, hogy az versenytársának alkalmazottját állásának szabályszerű felmondás útján történő elhagyására rábírja és magánál szerződtesse. Világosan kiolvasható ebből az a álláspont, hogy általában a felmondási idő betartása az, amit a gyakorlat a versenytárstól megkíván és viszont ez a határpont, amelyen túlmenőleg a versenytárs oltalmat nem kérhet.

Önként következik tehát, hogy a versenytörvény 1. §-a alapján e tekintetben kialakult bírói gyakorlat csak az alkalmazottak „kímélése” ellen nyújt oltalmat. Nem engedi meg nevezetesen a vállalat harmóniájának (szervezet, kalkuláció, vevőszerzés, termelés stb.) egyik napról a másikra történő megbolygatását és a vállalkozónak egy fajt accompli elé állítását.

A felmondást ugyanis egy olyan kíméleti időnek tekinti, amely alatt a vállalkozó — kellően értesülve az alkalmazott távozási szándékáról — gondoskodhatik a munkaerő pótlásáról. A bíróság „esetről-esetre kiszabandó pénzbírság terhe mellett kötelezi alperest, hogy azon cselekményét, hogy felperes olyan alkalmazottját, akiről tudja, vagy kellő gondosság kifejtésével megtudhatja, hogy törvényes felmondási idejét még ki nem töltötte, a felperes hozzájárulása nélkül szerződtesse, hagyja abba.” (Bpesti tvszék 32.950/931. sz.)

A szolgálati szerződés szabályszerű felbontására való rábíráás is beleütközhetik azonban a kísérő körülményeknél fogva az üzleti tisztességbe. Így pl. az alkalmazottaknak a versenytárs tömkretétele céljából való szisztematikuss elcsábítása, amikor a versenytárs egymás, után, vagy egyszerre való, habár szabályszerű felmondásra bírja rá versenytársának alkalmazottait, — mint a jóerkölcsökkel és üzleti tisztességgel össze nem egyeztethető magatartás, feltétlenül eltiltandó.

Nyilvánvaló tehát, hogy ezekben az esetekben, a bírói gyakorlat az alkalmazott megféleptésszerű, váratlan, vagy egyébként tisztességtelen kiemelésé ellen védi a vállalat zavartalanságát.

A (szolgálati) szerződést szegő alkalmazott alkalmazása tekintetében lényeges eltérés van a magyar és a német bírói gyakorlat között. „Die Anstellung eines Angestellten in Kennniss des Vertrages ist nicht sittenwidrig.“ (Oberlandsgericht Königsberg.)

Ezzel szemben a magyar bírói gyakorlat — itt is természetesen a felmondási időn belül — nem engedi a szerződészségességnek vesreny céljából való felhasználását, akkor sem, ha nem a versenytárs volt az, aki az alkalmazottat szerződészségessre bírta.

„A vállalat, amely tudja, vagy kellő gondossággal mellett meg tudhatja, hogy a versenytárástól az alkalmazott a felmondási idő kitöltése nélkül, jogellenesen lép ki, tisztességtelen versenyt követ el, ha a jogtalanul állását elhagyó alkalmazottat szerződötteti.“ (Bp. Tábla P. VII. 8226/1933.)

A szerződészségessre való rábíráást mindig a jóerkölcsökbe ütközönek tekinti a bírói gyakorlat, még akkor is, ha a kísérő körülmények az eljárás tisztességtelenségét kizárják. Így pl.: a német Reichsgericht tisztességtelen versenyt állapított meg akkor, amikor a versenytárs az alkalmazottnak megfizette a kötbért, mellyel az szolgálati szerződés megszegése esetén munkaadójának tartozott. Ebben az esetben tehát nem hivatkozhatik az alperes arra, hogy jogszerűen járt el és versenytársát kártalanította, mert a szerződészségessre való rábíráás mindig erkölcsstelen.

Nem szükséges azonban, hogy a rábíráás eredménnyel járjon.

A választott bíróság megállapította; hogy alperesi cégtulajdonos a felperes segédjének kifejezett ajánlatot tett arra, hogy a felperes üzletéből az ő üzletébe lépjen át, ad neki havi 3 millió korona helyett 4 millió korona fizetést. Végleges megegyezés köztük létre nem jött, mert a segéd azután a dolgot meg gondolta és felperes üzletében megmaradt. Alperesnek ez a cselekménye az id. törvény 1. §-ába s a jóerkölcsökbe ütközik. (712/1926. Budapesti keresked. vb.)

Az alkalmazottscsábítás fogalma alá tartozik az is, amikor a vállalat versenytársának alkalmazottját azzal egyidejűleg fogadja szolgálatába. Ez rendszerint külső munkára szerződöttetett alkalmazottnál, ügynököknél fordul elő. Itt a szerződészségesség abban áll, hogy a versenytárs az alkalmazott munkáját és munkaerejét, mellyel az kizárólag munkaadójának szolgálatában áll, a saját részére használja fel. Ide sorolható továbbá, már az üzleti vesztegetés (Tvt. 20. §.) határát súroló az az eset, amikor a segéd a főnöke üzletében vásárolni kívánó vevőket a versenytársához küldi, bárha azok kiszolgálása semminő akadályba nem ütközik.

Már a felsorolt példákából is kitűnik, hogy az alkalmazottscsabítás megállapíthatóságához a bírói gyakorlat nem kívánja meg — amint az a szó köznapi értelméből következne — azt, hogy a kezdeményezés a versenytárástól induljon ki, sem pedig azt, hogy a versenyvállalat alkalmazottját magasabb fizetési ígéret mellett ne szerződöttethesse, hanem az ellen véd, hogy a vállalat zavartalan működése az alkal-

mazottnak a versnytárrsal kapcsolatos szerződészegésével meg ne bñunjon.

A bíróság alkalmazottsábitás miatt abbanhagyásra kötelezte az alperest akkor is, amikor

„tényállásként állapítja meg, hogy felperes keresetének alapját képező azt a tény, amely szerint alperesi vállalat felperes alkalmazottját nagyobb fizetési ígérétével és kezdeményező magatartásával elcsábitotta volna, nem bizonyította.” (Bp. T. P. VII. 8226/933.)

Ennélfogva a bírói gyakorlat értelmében alkalmazottsábitás az követ el: aki versenytársának alkalmazottját a vele kötött szolgálati szerződése megszegésére reábirja, vagy aki versenytársának alkalmazottját szolgálatába fogadja — a felmondási időn belül — noha tudja vagy kellő gondosság mellett megtudhatta volna, hogy az megelőző szolgálati szerződését megszegte.

Az alkalmazotti minőség, a szerződészegés, a felmondási idő és az alkalmazás objektív, a versenytárs tudomása, a gondatlanság és a rábírás szubjektív alkatelemei az alkalmazottsábitásnak. Míg a szerződészegésnek ahhoz, hogy alkalmazottsábitás megállapítható legyen mindig fenn kell forogni, addig a rábírás és a többi alkatelem együttvéve külön-külön is előfordulhat.

Az alkalmazotti minőség — rendszerint ügynököknél vitás — mindott megállapítandó, ahol valaki jövedelem ellenében munkaerejét függőségi viszony mellett a (főnöknek) vállalatnak, annak körében rendszeresen rendelkezésére bocsátja. Ebből következik, hogy nem alkalmazott az olyan egén, aki alkalmi munkálatokat végez, az önálló ügynök, vagy az alkusz.

Az alkalmazotti minőségre nincs befolyással az, hogy % szerű fizetést kap, vagy hogy a szolgálati szerződés határozott, vagy határozatlan időtartamra kötött.

„Mert az alkalmazotti viszony megállapításának sem az a körülmény, hogy az alkalmazott járandóságait % szerű részesedés szerint kapta meg, sem pedig az a körülmény, hogy a felek a szolgálati idő tartamát előre meg nem határozták, akadályul nem szolgál.” (Bp. T. hiv. ítélet.)

Általában szükséges, hogy az alkalmazott egész munkaerejét kizárólag a vállalat érdekében fejtsse ki, de adott esetben e nélkül is megállapítja a bíróság az alkalmazotti minőséget.

Így akkor, mikor az utazó ügynök a főnök engedélyével nem versenytársnak más vállalat részére való terjesztésével foglalkozott, a bíróság azt az álláspontot foglalta el, hogy

„mint üzletszerző ügynök a tv. szempontjából felperes alkalmazottjának volt tekintendő, mert e részben az a lényeges, hogy X. Y. az alperesével azonos árura nézve már a felperes részére kötötte le egész ügynöki tevékenységét. (Györi Tábla: P. II. 48/934.)

Az alkalmazotti minőség megállapításához azonban a (főnök-től, vállalat-tól való) függőségi viszonynak mindig fenn kell forognia.

Szerződészegés alatt jelen vonatkozásban a szolgálati szerződés jogellenes febotása, ill. a szolgálati szerződéssel ellentétes magatartás értendő. Az, hogy a szerződés írásba legyen foglalva, nem lényeges.

A szerződészegéssel (melynek egyik faja a felmondás, vagy annak kitöltése nélkül való távozás) és a bírói gyakorlat nyújtotta védelemmel kapcsolatos a felmondási idő kérdése.

Amennyiben a felek erre nézve nem állapodtak meg a szolgálati szerződésben, úgy a törvény rendelkezései az irányadók. (Ipar-

törvény, 1910/1920. M. E. sz. rendelet). A mindenkori felperes helyzete a felmondási idő előzetes szabályozása nélkül is elég kedvezőnek mondható, mert a törvény az alkalmazottak felmondási idejét az eltöltött szolgálat és a betöltött munkakörnek megfelelő, aránylag hosszú időben állapítja meg.

Az a vállalkozó, aki versenytársának alkalmazottját „kiemeli”, nem hozhatja fel tehát védekezésül azt, hogy az alkalmazott szolgálati szerződésében nem volt felmondási idő kikötve és így csak akkor mentesül a felelősség alól, ha azt igazolja, hogy a szolgálati szerződésben ki volt kötve az azonnali hatállyal való felmondás joga.

Alkalmazás alatt a versenytárs által létesített szolgálati viszonyt kell érteni.

Mündezen objektív körülmények fennforgása mellett sem állapítható meg, azonban az alkalmazottsábitás, ha a versenytárs nem tudta, illetve kellő gondosság kifejtése mellett sem szereshetett tudomást az alkalmazott szerződészegéséről.

Ennek eldöntésénél a bíróság nagyon helyesen igen szigorúan jár el és már a legcsekélyebb gondatlanság esetén is megállapítja az alperes felelősségét, sőt tudakozódási kötelezettséget is ró a versenytársra. Az, hogy a bírói gyakorlat igen tág körben, az eset valamennyi körülményének figyelembevételével vizsgálja azt, hogy tudomást szereshetett-e a versenytárs az alkalmazott szerződészegéséről, abban leli kétségtelenül helyes indokát, hogy csak az az alperes mentesüljön a felelősség alól, akinek tisztességes eljárásához kétség sem férhet, illetve akiről teljes egészében bebizonyosodik, hogy az alkalmazott szerződészegéséről nem tudhatott.

Odáig ugyan a bírói gyakorlat nem megy el, hogy már a versenytársi viszonyra való tekintettel megállapítsa a versenytársnak az alkalmazott szerződészegéséről való tudomását, ezt azonban már a legcsekélyebb támpont esetében is *vélelmezi*. Így pl.:

Nem vitás a peresfelek közt, hogy Gy.-ben 1932. augusztusában csak a felperes és az alperes foglalkoztak patkóvas ipari előállításával és forgalombahozatalával és ahhoz sem férhet kétség, hogy, amint ez különösen az egy városban, vagy községben üzletet folytató versenytársaknál el sem képzelhető, a peres felek mindíg érdeklődtek és tájékozást igyekeztek szerezni egymás üzleti viszonyai felől. Már pedig ezekre való tekintettel a legkevésbé sem valószínű, hogy alperes akkor, amikor X. Y.-t 1932. augusztus havában üzletszerzőnek felfogadta, hogy X. Y. felperesnek az ügynöke és ennek részére dolgozik. (Győri T. hiv. ítélet.)

A bírói gyakorlat tehát nem elégszik meg azzal, hogy a versenytárs nem tudott az alkalmazott szerződészegéséről, hanem tovább megy és adott esetben azt is megkivánja tőle, hogy ennek a körülménynek utána járjon. Abból az általános és a rendes kereskedő által követett gyakorlatból kiindulva, mely szerint az az alkalmazottal való szolgálati viszony létesítése előtt annak volt munkaadójánál is érdeklődni szokott, a versenytársat a szerződészegés legkisebb gyanújának fennforgása esetén pozitív magatartásra, nevezetesen az alkalmazott volt munkaadójánál való tudakozódásra kötelezi.

„A bíróság álláspontja szerint a tudakozódási kötelezettséget általánosan oly értelemben kötelezővé tenni nem lehet, hogy az új munkaadó minden körülmények közt köteles érdeklődni a szolgálati viszony megszüntetése kérdésében, mert ha a felmondás nélkül kilépett alkalmazottat szolgálatába vevő főnöktől ily tudakozódást és a kapott válasz elfogadását követelni lehetne, úgy az alkalmazott főnöke akarata ellenére felmondási idő kitől-

tése nélkül soha ki nem léphetne, bármennyire jogos oka volna is erre, s így újból való elhelyezkedése megvalósíthatatlan lenne.

Azonban, ha a főnök tudja, vagy a fennforgó körülmények kellő vizsgálata mellett megtudhatja, hogy az alkalmazott az előbbi szolgálati viszonyt jogtalanul, idő előtt szakította meg, úgy az utóbbi esetben a való tényállás tisztázása elől el nem zárkozhatik.

Mint hogy pedig a 9. §-alatti szerződésből kitünő és a bíróság által ezennel megállapított ama tény mellett, hogy az alperesi vállalat X. Y.-nak szolgálatába lépésekor 3000 pengő kölcsönt nyújtott, ha még nem is tudta, hogy ez az összeg a felperesnél fennálló tartozás kiegyenlítésére szolgált — *a köteles gondosság mellett tudakozódnia kellett volna az irányban*, hogy ezen összeg nem-e az alkalmazott régi szolgálati helyén fennálló kötelezettségeinek kiegyenlítésére szolgált — s mint hogy ezen tény megtudása esetén X. Y.-nak a szolgálati viszony megszűnésére, valamint a felmondás szükségleténél fogva vonatkozó előadásait figyelembe már nem vehette, ennélfogva arra, hogy őt tudakozózási kötelezettség nem terhelte, sikerrel nem hivatkozhatik. (Bp. T. 8226/933. sz.)

Végül az alkalmazottnak szerződészegésre való rábírása alatt a versenytárs az a magatartása és mindazon cselekedete értendő, mellyel azt a célt kívánja elérni, hogy az alkalmazott szerződészegést kövessen el.

Az alkalmazottszásítás ellen a bírói gyakorlat kétirányú védelmet biztosít, eltiltja az alperest attól, hogy felperes alkalmazottját elcsábítsa és kötelezi az okozott kár megtérítésére. Kezdetben a bírói gyakorlat nem nyilvánult meg mind a két irányban ilyen határozottan, hanem abból kiindulva, hogy a már elcsábított alkalmazotttal kapcsolatban a csábítástól való eltiltás már felesleges, ennek kimondását mellőzte és megelégedett a csábításnak, mint a kártérítési kötelezettség jogalapjának a megállapításával. Ezzel szemben már haladottabb felfogásról tesz tanuságot a bíróságnak azon ítélete, mely szerint

„az alpereseket a Tvt. 1. §-a alapján megállapított cselekmény *abbanhagyására* kötelezte. Az elsőbíróságnak ezzel ellentétes álláspontját a kir. Itéltábla tévesnek tartja. A cselekményt elkövetett alperesekkel szemben a felperes általánosságban, tehát az alkalmazott közlelbi megjelölése nélkül, kérheti az abbanhagyásra kötelezést, mert az alpereseknek perbeli kijelentése dacára sem tekinthető az ismétlés kizártnak és ezt nem zárja ki az sem, hogy az az alkalmazott, akivel az alperesek a cselekményt elkövették, a felperestől kilépett. Az alperesek elkövethetik a cselekményt más felperesi alkalmazottal is. (Bp. T. P. VII. 5630/933.)

Az a felfogás, mely szerint az ítéletnek azt is tartalmaznia kellene, hogy az alkalmazottal létrejött szerződéses viszony folytatása, — mint az üzleti tisztességet sértő cselekmény eredményének felhasználása, — abbanhagyandó; a bírói gyakorlatban nem talált visszhangra.

Az ilyen rendelkezés antiszociális voltától és attól eltekintve, hogy harmadik személy érdekeit sértené, azért sem indokolt, mert a kártérítéssel a versenytárs elvileg mindazokért a károkért megtérítést kap, melyeket az alkalmazott elcsábítása folytán szenvedett.

Dr. Sorger Károly.