

POLGÁRI JOG

Az igazgatóság tagjainak fizetése.*)

Hát bizony hiába való minden erőlködés. A veszélyes üzemek térfoglalása feltartóztathatatlanul halad előre, egyre szélesebb körre terjeszti ki a maga szabályait. Az ügyvédi foglalkozásról már jó ideje tudjuk, hogy szintén a veszélyes üzemek körébe tartozik, de hogy a jogi cikkírás is veszélyes üzem, e tekintetben úgylátszik, csak most kezd a praxis kialakulni. Erre enged következtetni az a jogirodalmunkban talán példátlanul álló támadó cikk, amely a 75. sz. jogegységi döntvényről írt kritikai megjegyzéseimmel kapcsolatban nemcsak az „éles hangot”, a „szavakon való pusztá nyargalást”, hanem főleg a „főlényeskedést”, a „lekicsinylést” és a „leckéztetést” írja össze bünlistámon. Sajnos, a magyar királyi Kúriának döntvényalkotási joga törvényben szigorú keretek közé van szorítva és ezért a jogi közvélemény „teljes ülési” döntésére kell bíznom annak elbírálását, hogy a szembenálló felfogások közül, amelyek nemcsak ezen cikkek tartalmában, de megírási módjában is észlelhetők, melyik felel meg az igazságnak, a helyes jognak és a tárgyilagos írásmódnak. Én ezen a helyen bátran mellőzhetem a bünlajstromban foglalt személyi vádak tárgyalását, mert szerintem nem kell egyebet tenni a döntésre hivatottnak, mint egymás mellé állítani minden kommentár nélkül a Polgári Jog 1936. január 1.-i, valamint a Kereskedelmi Jog f. évi május 1.-i számában megjelent, azonos című két cikket és azt elejétől végig el kell olvasni. Mire az elolvasás végetér, úgy hiszem minden belső tanácskozás nélkül meghozhatja az olvasó bíró a maga ítéletét.

De hát miről is van itt érdemben szó? Unalmas, de nem is volna célravezető kivonatolni azokat a gondolatokat, és eltéréseket, amelyek a két cikkben olvashatók. A reprodukció azért sem volna indokolt, mert épen az ilyenszerű összehasonlítások apriori meddők, ha nem szószerint és egész terjedelmükben ismerjük a szembenálló álláspontokat.

Ha mégis meg kell jelölni a vita magvát, úgy ezt legcélszerűbben akképen formulázhatjuk, hogy az ellentétes álláspontok az igazgatósági tagság jogi minősítése tekintetében üt-

*) Válasz dr. Dávid István kúriai bíró úrnak a Kereskedelmi Jog 1936. május 1.-i számában megjelent cikkére.

köznek legélesebben össze. Ennek a kérdésnek mikénti eldöntésétől függ tehát a végső eredmény is.

Az én álláspontom az volt és mindjárt hozzáteszem, ma még inkább az, hogy a 844. sz. E. H.-ban a Kt. 179. §. 1. p.-ra és 182. §-ra való hivatkozással kifejezésre jutó törvényértelmezés nem helyes. Ugy az E. H., mint a 75. sz. döntvény indokolása abban a hibában szenved, hogy nem tesz különbséget azon jogok és kötelezettségek között, amelyek egyrészt az igazgatósági tagot a megválasztás tényéből kifolyólag törvénynél fogva megilletik, másrészt pedig a társasággal létesített szolgálati szerződéséből folynak. Vagy más szóval: amikor ugyanazon egy személyben egyesül a választáson nyugvó igazgatósági tagság a szolgálati szerződésen alapuló alkalmazotti minőséggel, nem ismeri fel ezt a kettősséget és az ebből szükségszerűleg adódó eltéréseket. Az igazgatósági tagság mint ilyen, szerény álláspontom szerint nem alkalmazási, tehát nem szolgálati jogviszony. Az igazgatósági tag a közgyűlés által történt választás tényével nem válik a részvénytársaságnak hivatalnokává, tisztviselőjévé, nem alkalmazottja a részvénytársaságnak és a részvénytársaság nem főnöke, nem szolgálatadója, a megválasztott igazgatósági tagnak. Az ellenvélemény ezt a felfogást részben személyi, részben tárgyi érvekkel igyekszik cáfolni. A személyi argumentumok mindig annyit érnek, amennyi azokban a belső meggyőző erő. Csak azért, mert valamely vélemény egy nagyobb, vagy kisebb jogásztól, bírótól, ügyvédtől, vagy tanártól származik, még önmagában nem bír kisebb vagy nagyobb súllyal és az argumentum ad hominem épen a jogtudományban, ahol az objectív bírálathoz az egyedüli megengedhető szemlélet, önmagában nem érv. Épen ezért én ebbe az irányba nem terelem a kérdést, hanem kizárólag a tudomány objectív eszközeivel próbálkozom annak megoldására.

Talán szabad ma már általánosnak mondani azt a tételt, hogy jogi fogalomnak lenni annyi, mint bizonyos jogszabálycsoport uralma alatt állni. Ha tehát azt akarjuk eldönteni, hogy valamely jogviszony szolgálati szerződésnek minősül-e, vagy sem, úgy azt kell vizsgálat tárgyává tenni, alkalmazhatók és alkalmazandók-e arra a vonatkozó jogszabályok.

Vegyünk csak elő egy jogi tankönyvet, vagy más forrást és lapozzuk fel a vonatkozó helyet.

„Szolgálati szerződéssel az egyik fél — a munkavállaló —, másnak háztartása, gazdasága, üzlete, vagy egyéb vállalata vagy kereső foglalkozása körében szolgálatok teljesítésére, a másik fél — a munkaadó — meghatározott ellenérték — munkabér — fizetésére kötelezi magát.” Mtj. 1550. §. 1. bek.

Mielőtt e leírás fogalmi elemeit, az egyes részletszabályokat elemzés alá venném, nézzük meg, hogyan jön létre az a jogviszony, amely az igazgatóság és a részvénytársaság között fenn-

áll. Induljunk ki egy újonnan alakult részvénytársaságból. Az alapítók nem élnek a 183. §-ban biztosított jogokkal és a közgyűlés megválasztja az igazgatóság tagjait. Mondjuk, hogy egy nagyobb vállalatról van szó, melynél az igazgatóság 10—15, esetleg több tagból is áll. Hogyan történik ez a választás? Az alakuló közgyűlésen egyik részvényes javaslatba hozza a megválasztandó igazgatóság tagjait és a közgyűlés határozatilag a megnevezett egyéneket az igazgatóság tagjaivá választja meg. Ezt a megválasztást persze mindegyik igazgatósági tagnak joga van elfogadni, vagy visszautasítani és a normális esetben a megválasztottak hallgatólagos, vagy kifejezett nyilatkozattal a választást elfogadják. Most jól ügyeljünk. Ebben az esetben nem jön létre a részvénytársaság és a megválasztott igazgatóság között egy globális, vagy egyénekenként való kétoldalú szerződés, amelyre ráillik a fenti meghatározás, s amelynek alapján a társaság, mint munkaadó az igazgatóság, vagy annak tagjai, mint munkavállaló megegyeznek arra nézve, hogy munkabér fizetés ellenében az igazgatóság szolgálatot fog teljesíteni. Én legalább még a gyakorlatban soha olyan szerződést nem láttam, amely a részvénytársaság vagy mondjuk annak közgyűlése és az igazgatóság között ilyen módon és ilyen tartalommal jött volna létre. A megválasztás után tudvalevőleg bejegyzik a megválasztott igazgatóságot, amely azután a társaság képviseleti és ügyvezető szervévé válik.

Mielőtt tovább folytathán ezt a vezető gondolatot, álljunk meg egy pillanatra a 182. §. nomenclaturájánál, amely „fizetés mellett, vagy nélkül” való választásról beszél. Az igazgatóságnak a közgyűlés által való megválasztása sohasem történik úgy, hogy egyidejűleg megállapítanák azt is, hogy vajjon kap-e a megválasztott igazgatóság „fizetést” vagy sem. Egyszerűen azért nem, mert a fizetés kérdése mindig csak a következő esztendőben tartandó azon a közgyűlésen kerül szóba, amelyen az üzleti eredményt megállapítják. Kivétel ez alól csak az ú. n. állami, vagy községi jellegű társaságoknál fordul elő, ahol már az alapszabályok tartalmaznak erre vonatkozólag intézkedéseket. A megválasztott igazgatósági tagnak rendszerint (nem mondom, hogy mindig) valami egyéb érdeke is fűződik a megválasztáshoz, mint az ú. n. fizetés, ami persze korántsem zárja ki azt, hogy minden igazgatósági tag reméli és bizik abban, hogy a vállalat prosperitása esetén működése nem lesz ingyenes. De nique a helyzet az, hogy az igazgatóság és annak tagjai mindig csak később tudják meg, hogy fizetés mellett, vagy nélkül, s hogy előbbi esetben mennyi fizetéssel voltak megválasztva. Már egymagában ez a helyzet mindenkit gondolkodóba kell, hogy ejtsen, aki e kérdéssel foglalkozik, mert arra a szolgálati jogviszonyok világában — merem mondani — nincsen példa, hogy az alkalmazott, vagy tisztviselő akképen köt a főnökkel

szolgálati szerződést, hogy teljesen a főnöktől függ, fog-e neki fizetést adni, vagy sem, s ha igen, mekkora fizetést. Szerintem már ez egymagában eldönti az egész vitakérdést.

Amde nézzük tovább a dolgok menetét. A megválasztás: folytán megszületett a részvénytársaság képviseleti és ügyviteli szerve. Az igazgatóság összeül, megalakul, és megkezdí működését. Hogyan és miképen történik ez? Az igazgatóság, amelynek kötelessége az ügyvitel intézéséről gondoskodni, megszervezi a tisztviselői kart. Minden egyes tisztviselővel szolgálati szerződést létesít és ennek keretében pontosan megállapítja azok hatáskörét és illetményeit. Lehetséges, hogy ezek a tisztviselők egytől-egyig olyanok, akik a megválasztott igazgatóságnak nem tagjai. Ilyen esetben nincs semmiféle bonyodalom. De lehetséges az is, sőt gyakori, mondhatjuk bátran, szabályszerűen ismétlődő eset, hogy a tisztviselők egy részét, és pedig elsősorban a vezető pozícióban lévöket nem extraneusok közül, hanem a megválasztott igazgatósági tagok közül szerzödtetik. Tehát szerzödtetik és pedig az igazgatóság, vagy az igazgatóság által megbízott végrehajtóbizottság szerzödteti. Az ilyképen szerzödtetett tisztviselőnek, aki rendszerint vezetői állásba jut, szolgálati szerződését, hatáskörét, illetményeit, felmondási idejét stb., éppúgy az igazgatóság állapítja meg, — legalább több mint 50 esztendőn keresztül ez így történt, — mint a többi tisztviselőkét. Több mint félszázadon át senkinek még csak eszébe sem jutott az, hogy ez másképen is lehetséges, s hogy azon alkalmazottak szolgálati szerzödéseit csak a közgyűlés, mint munkaadó főnök kötheti meg, de nem az igazgatóság is. Nem jutott pedig eszébe ez a gondolat azért, mert kezdettől fogva helyesen szétválasztották az igazgatósági tagnak a megválasztásból folyó, a Kt. 182. §-ban említett jogállását és „fizetését” (ami terminológiai értelemben nem is fizetés, hanem tiszteletdíj, tantiém, stb.), annak az egyénnek, mint tisztviselőnek a szolgálati jogviszonyból eredő javadalmazásától. Az előbbit mint láttuk, vagy megkapja, vagy egyáltalában nem kapja, arra törvényes igénye nincsen, hanem pusztán a közgyűlés elhatározásától függ. és ha kapja, annyit kap, amennyit utólag a közgyűlés jónak tart részére megállapítani. Még az sem precíz, ha azt mondjuk, hogy részére, mert hiszen a közgyűlés nem az egyes igazgatósági tag részére állapít meg egyénenként megválasztásukkal, vagy helyesebben az ezt követő közgyűlésen „fizetést”, hanem az egész igazgatóságnak globálisan. Hogy azután ezt egyenlően osztják-e fel maguk között, vagy sem, ez az egymás közötti megállapodásuktól függ. De már maga az a tény, hogy a közgyűlés az összigazgatóság „fizetését” egyösszegben állapítja meg, szintén erősen az ellen szól, hogy itt szolgálati jogviszonyról van szó, mert a szolgálati jogviszonyt, eltekintve a kollektív szerzödések bizonyos fajtájától, nem korporative, hanem indi-

vidualiter szokták megkötni. Ha már most ezek után abból a szempontból vizsgáljuk a dolgot, hogy a részvénytársaság és az igazgatóság jogviszonyára alkalmazhatók-e a munkaszerződés szabályai, akkor még inkább negatív eredményre fogunk jutni. Tegyük néhány próbát. Szabály az, hogy ha a munkabér nincs előre megállapítva, úgy annak nagyságára nézve helyi szokások irányadók. A mi jogviszonyunkra nyilván alkalmazhatatlan jogszabály. A munkabért évi fizetéssel alkalmazottaknál havonta kell fizetni, más megállapodás hiányában. Itt nem így van, hanem az igazgatóság a közgyűlés után egy összegben kapja meg tiszteletdíját. Nem alkalmazhatók az igazgatósági tiszteletdíjnál a munkabérbe beszámítható ellenkövetelésre vonatkozó különös jogszabályok. Itt a beszámításnak nincsen ez a korlátja. A munkavállaló betegsége esetére vonatkozó törvényes jogszabályok e jogviszonylatban nem nyernek alkalmazást. Nem áll az a jogszabály sem, hogy az igazgatósági tag, mint alkalmazott, nem mondhat le előre saját hátrányára az őt illető jogokról. A végkielégítésre vonatkozó jogszabályok akkor sem irányadók az igazgatóság tagjára nézve, ha mindjárt annyi időn át volt is az igazgatóságnak tagja, amennyi idő után az alkalmazottat a végkielégítési jog megilleti. De nem folytatom tovább a felsorolást, mert úgy vélem, ezek a hivatkozások is elegendők a felállított jogtétel beigazolására. És bátran utalhatok arra is, hogy az általános életfelfogás szerint a függőségnek és alárendeltségnek a szolgálati viszonyt jellemző összes vonásai is hiányoznak.

Milyen problémát kellett már most a jogegységi döntvénynek eldönteni? Nagyon érdekes ebből a szempontból összehasonlítani magát a megszővegezett kérdést a jogegységi döntvény rendelkező részével. Amíg ugyanis maga a megszővegezett kérdés a szolgálati szerződést egyáltalában nem is említette, hanem csak a külön megbízásról beszél, addig a döntvényben már kifejezetten a szolgálati szerződés is benfoglaltatik, mondván, hogy „A részvénytársaság (szövetkezet) igazgatósága annak a tagjának, aki akár szolgálati viszony, akár külön megbízás folytán végez a társaság részére valamely teendőt, csak akkor állapíthat meg ellenértéket (fizetést, díjazást, javadalmazást, jutalmat, stb.), ha ez a teendő valamely jogszabály rendelkezése, vagy az élet felfogása szerint nem sik az igazgatósági hatáskör, vagy teendők keretébe.”

Minő alapon végezhet tehát valamely igazgatósági tag a társaság részére teendőket? A válasz erre az, hogy háromféle alapon: a) vagy a megválasztás tényéből kifolyólag, mint törvényes ügyviteli és képviseleti szerv, b) vagy szolgálati szerződésszerűen nyugvó, c) vagy megbízásból eredő jogalapon. Hogy ez a három nem azonos, sőt hogy közülök egyik sem azonos a másikkal, ez úgy vélem külön bizonyításra nem szorul, mert ellenkező

feltevés mellett, nem kellene egyenként foglalkozni e jogalappal. De figyeljük csak meg e szövegezést és magát az egész problémát. Ha a törvény szerkesztői, akik a cikk szerint „abban a meggyőződésben voltak, hogy világosan beszélnek, s hogy a kimondott szabályt indokolták is”, — ha mindjárt „el is mulasztották azt, hogy az indokolást a cikkirő gondolatmenetében foglaltak szerint szerkesszék meg”, ha tehát a döntvényhozó abból a felfogásból indult ki, hogy a Kt. 182. §-a alapján történt választás szolgálati szerződést létesít, akkor a döntvény olyan igazgatósági tagokról intézkedik, akiknek két szolgálati szerződésük van a társasággal, vagy egy szolgálati és egy megbízási vagy végül két szolgálati és egy megbízási szerződésük. Ha ugyanis már maga a megválasztás annyi, mint szolgálati viszony létesítése és tisztviselőként való alkalmazás, akkor érthetetlen, miért kell gondoskodni azokról az esetekről, amikor az igazgatósági tag olyan rendkívüli teendőket végez, amelyek az ő 182. §. alapján létesített szolgálati szerződésén kívül álló, de más szolgálati szerződésből eredő teendőkre vonatkoznak. Engem soha személyeskedvvel meggyőzni nem lehet. De szívesen deferállok olyan jogászai argumentumok előtt, amelyek pozitív jogszabályra, tudományos álláspontokra, belső igazságokra, vagy általános élettapasztalatokra támaszkodnak. Én tehát nem indulok ki abból az apriorisztikus és nem tudományos argumentumból, hogy egy döntvény, vagy egy ítélet, vagy egy más jogászai alkotás világosan beszél, hogy megindokolja a maga tételét, hanem kizárólag a fenti szempontokon át teszem vizsgálat tárgyává a kérdést. Ez a kérdés pedig az, vajjon, ha az igazgatóság tagjává történt megválasztás nem az, aminek én mondtam, hanem valóságos szolgálati szerződés, (amelynek a döntvényben használt és általam kifogásolt „alkalmazás” szó nem szigorú terminológiai értelemben vett megjelölése), — akkor, hogyan kerülhet szóba vele együtt, vagy emellett egy másik szolgálati szerződés is. Van-e precedens a gyakorlati életben arra, hogy a főnök ugyanazon alkalmazottjával két külön szolgálati szerződést, vagy alkalmazást, vagy akárminek nevezzem is, létesít.

A megbízásról itt külön azért nem beszélek, mert arról igenis lehet szó, hogy valakinek szolgálati szerződése és ezen kívül valami különleges megbízatása is legyen. Arról azonban, hogy az általános életfelfogás szerint, — amit nem én találtam ki zsinórmértékül, hanem maga a Kt. (267. §.) s amelyre a döntvény is helyesen hivatkozik, — valakinek egyidőben a főnökével két külön tartalmu szolgálati jogviszonya legyen, én eddig nem hallottam. Épen ezért írtam azt, hogy ha igaz volna az, amire a döntvény indokolása — szerintem helytelenül — rátér, hogy az igazgatósági tag és a részvénytársaság közti jogviszony szolgálati szerződés, akkor nem volna értelme a döntvény rendelkező részének, mert a szolgálati viszony a megválasztással létre-

jött igazgatósági tagsághoz, illetőleg az ebből folyó képviseleti és ügyviteli jogokhoz nem aránylik úgy, mint a kivételesség az általánossághoz, hanem valóban maximuma és minimuma azon jogoknak és kötelezettségeknek, amelyek az igazgatósági tagra a törvény erejénél fogva feltétlenül hárulnak.

Az a szemrehányás is elhangzott az általam elfoglalt állásponttal szemben, hogy hiába disztingválóok én különböző igazgatósági tagok között, a törvény ilyen megkülönböztetést nem ismer és ezért ilyesmivel a bíróság sem számol. Hát csakugyan így van ez? Azt, hogy a törvény maga ismerne az egyes igazgatósági tagok között megkülönböztetést, senkinek soha eszébe nem jutott állítani. De, hogy az egyes igazgatósági tagok között annyiban mégis van különbség, hogy vannak olyan igazgatósági tagok is, akik egyszersmind szerződötett tisztviselői is a társaságnak, eziránt nem lehet kétség. Ezen felismerés elől maga a 75. sz. döntvény sem zárkozhatott el, s épen erre való tekintettel teszi meg a döntvény rendelkező része az ismert megkülönböztetést az egyes igazgatósági tagok között. Ha nem lehetnének és nem volnának az igazgatóságnak különböző, kisebb vagy nagyobb teendőket ellátó tagjai, hanem valamennyi egyforma volna, akkor nem kellett volna jogegységi döntvényt hozni arról, hogy az igazgatóság egyes tagjai részére megálapíthat külön díjazást, vagy fizetést, vagy javadalmat, ellenben mások részére nem. Megálapíthat, ha az egyes igazgatósági tag olyan teendőket végez, amely meghaladja a jogszabály, vagy az életfelfogás szerint az igazgatósági tagot terhelő törvényes teendőket. Ezek a teendők tehát nyilván nem a legális vagy mondjuk szükségszerű igazgatósági hatáskörrel kapcsolatosak, nem az igazgatóság törvényes hatásköréből folynak, hanem abból a külön megállapodásból (szolgálati szerződés, vagy megbízás), amely a társaság és az egyes igazgatók között létrejött. Már pedig arról a kereskedelmi törvény sehoh egy betűvel sem tesz említést, hogy az igazgatósági tag a részvénytársasággal nem köthet szolgálati szerződést, vagy megbízási megállapodást, még kevsébbé van arra vonatkozólag tételes jogszabály (l. Kuncz és Nizsalovszkyt is), amely az ilyen szerződések megkötésére eltérő szabályokat írna elő, vagy az ilyen szerződéseket közgyűlési hatáskörbe utalná. Már pedig ha ez így van, akkor az is nyilvánvaló, hogy az ilyen szerződések megkötésére is a részvénytársaságnak ugyanaz az organuma jogosult, mint egyéb hasonló tárgyú szerződéseknel. Következésképen ennek a szerződésnek feltételeit, beleértve a fizetést vagy illetményeket is, az igazgatóság jogosult és köteles megálapítani, nem pedig a közgyűlés.

Hogy a Kt. 179. §. 1. pontjának és a 182. §-nak mi a helyes értelme, erre nézve lehetnek és ügylátszik vannak is, eltérő vélemények. Hogy ezek közül melyik a helyes, ezt sem hatalmi

szóval, sem az ellenvélemény félremagyarázásával eldönteni nem lehet. Én abban a hitben élek, hogy a Kt. 182. §-ának helyes értelmét a fenti fejtegetésekben kimutattam. De elvégre a jog, s még inkább a jogmagyarázat nem matematika, amelynek tételeit abszolút módon lehetne bizonyítani. Abban azonban nem lehet eltérés, hogy a kereskedelmi törvény vagy más jogforrás sehol egy szóval sem szabályozza külön olyan személyek szolgálati jogviszonyát, akiket a közgyűlés akár előbb akár később az igazgatóság tagjaiul is megválasztott. Eltérő törvényhely hiányában pedig ezeknek szolgálati szerződéseire is ugyanazok a szabályok irányadók, mint másokéra. Szerintem helytelen feltevés az, hogy az igazgatósági taggá történt megválasztás kihasson a korábban létrejött szolgálati szerződésre, avagy, hogy kifejezett intézkedés hiányában útját állja ilyen szerződések későbbi megkötésének. Annál az igazgatósági tagnál tehát, aki teendőinek egy részét ex lege folyó kötelezettségei alapján teljesíti, más teendőket pedig egy külön ezt tárgyoló szolgálati szerződés alapján végez a társaságnál, nem lehet az utóbbi teendőkkel, — ideértve a javadalmazást is — kapcsolatban ugyanazokat a jogszabályokat alkalmazni, mint az előbbiekre.

Téves a kiindulási pontként jelzett az a megkülönböztetés, amely normál és nem normál igazgatóról beszél. Persze, hogy a törvény csak egyféle igazgatósági tagot ismer és pedig olyat, akit a közgyűlés a 182. §. értelmében fizetéssel, vagy anélkül választ. Nincs is más igazgatósági tag, mint igazgatósági tag. De itt nem is erről van szó, és nem az a probléma, hogy az egyes megválasztott igazgatósági tagok, mint statiszták szerepelnek-e, vagy nagyobb mértékben tevékenykednek-e. A kérdés itt az, hogy az egyes igazgatósági tag szerződéses és külön fizetett társasági tisztviselő is, a másik igazgatósági tag pedig nem az. In concreto lehetséges, hogy az utóbbi többet dolgozik, értékesebb munkát teljesít, mint az előbbi. Az ilyen azonban valóban csak arra a „fizetésre” tarthat igényt, amit részére a közgyűlés megállapít. Amit magam részéről elvitathatlannak tartok, az csupán annyi, s ezt hangsúlyoztam mindenütt, hogy, ha valaki igazgatósági tag, legyen az normál tag, vagy abnormál tag, s őt külön szolgálati szerződéssel társasági tisztviselőnek is alkalmazzák, akkor a jogviszony ezen részére ugyanazok a szabályok és következmények irányadók, mintha bármely más extraneusról volna szó. Mert az ellenkező megkülönböztetésre semmiféle törvényes alap nincsen. Egészen más a belső szervezeti ügyvitel körében történt eltérés. Ez, az igazgatósági tagoknak egymás közti, hogy úgy mondjam privát megállapodása. Lehetséges és előfordul az is, hogy éppen ezen belső megegyezős keretében az igazgatóság mint testület részére, egységesen megállapított „fizetést” (182. §.) nem egyformán osztják fel va-

lamennyi igazgatósági tag között, hanem a többet dolgozó nagyobb részt kap, mint a statisztá. Ez azonban nem az a probléma, amiről itt szó van. Ennek a kérdésnek lehetnek talán a felelősség szempontjából bizonyos következményei, ami azonban megint csak nem tartozik a mi tárgykörünkbe.

„Sajátos kiindulási szempontom”-ból tényleg kifogás tárgyává tettem, hogy a döntvény indokolása, az igazgatósági tag megválasztásával kapcsolatban az „alkalmazás” szót használja. Ezt a kifogást változtatlanul fentartom, ha mindjárt az a vád is hangzik el, hogy „nagy kérdéseket szavakon való nyargalással” tárgyalunk. Hogy is néz ki ez a szavakon való nyargalás? Ha eddig kételyeim lehettek a kifogásolás indokoltsága miatt, ám ezeket most végleg eloszlatja az a cikkbeli beismerés, amely szerint „az indokolás az alkalmazás szót nem jogi, se nem gazdasági értelemben, hanem egyszerűen egy tágabb fogalomkör megjelölésére kívánta használni. Alkalmazás minden, amit valaki, akinek valamely cél megvalósítása hatalmasságában áll, erre a célra megalkot, létrehoz, választ, kijelöl”. Tehát az indokolás nem jogi és nem is gazdasági értelemben mondja az igazgatósági tagot alkalmazottnak, hanem csak tágabb fogalmi körben kívánta ezt a szót használni. Mit jelent az, hogy egy jogegységi döntvény, amelynek épen az volt a feladata, hogy ezt a kérdést eldöntse, a használt verbum régenseket nem jogi, nem is gazdasági értelemben használja, hanem csak úgy általánosságban. Én őszintén szólva egy pillanatig sem gondoltam arra, hogy jogegységi döntésekben, amelyeknek hatálya messze meghaladja az eseti döntéseket, minősítő és jogviszonyt megjelölő kifejezések nem jogterminológiai, nem is gazdasági értelemben, hanem általános fogalmazási körben használtassanak. Szerintem ez a magyarázat sokkal erősebb kritika, mintha azt mondom, hogy a kifejezés használata téves és nem a valóságos jogviszonynak megfelelő. Ahol alkalmazásról beszélünk, ott szükségképpen feltételezzük a létrejött, kölcsönös megállapodáson nyugvó szolgálati, vagy munkavállalási szerződést. Más alkalmazás nincsen és legkevesebbé lehet annak tekinteni egy választást, amely a közgyűlésnek, mint a részvénytársaság alkotmányos törvényhozó szervének akaratmegnyilatkozása. Az igazgatóság a részvénytársaságnak törvény által alkotott, kizárólagos képviselői és ügyviteli szerve, melynek személy szerinti kiválasztása a közgyűlésbe tömörült részvényesek választásán nyugszik. Az igazgatósági tag tehát éppúgy nem alkalmazott, mint ahogy a gyám, vagy a gondnok nem alkalmazottja a gondnokoltnak, vagy a gyámoltnak, hanem törvényes képviselője.

Egy egész csomó argumentum ajánlatik fel annak igazolására, hogy ez mégis csak szolgálati viszony és utalás történik a különböző explikátumokra, mint amilyenek az igazgatóság felelősségre vonhatása, kártérítő köteleme és a közgyűlés által

való bármikor elmozdíthatósága. Szerény véleményem szerint mindezek a bizonyítandó tételnek épen az ellenkezőjét igazolják. Ha a Kt. alkalmazotti viszonyoknak tekintené az igazgatóságnak a társasághoz való jogviszonyát, úgy mindenekelőtt az is feltehető, hogy ezt a kérdést nem is vonta volna tüzetes szabályozási körébe, hanem hallgatólag beutalta volna a magánjog szabályozásába. Amde ezek a speciális szabályok egytől egyig olyanok, amelyek semmiféle szolgálati szerződésnél nem találhatók meg. Hogy csak röviden illusztráljuk ezt. Az alkalmazottat nem lehet elmozdítani, hanem csak felmondással lehet megszüntetni a szolgálatadóhoz való jogviszonyát. Elmozdítani csak olyasvalakit lehet, aki megválasztás, vagy kinevezés útján került arra a helyre, ahol áll. Az alkalmazott csak a főnökének felelős az általa okozott károkért, vagy túlkapasokért. Ezzel szemben az igazgatóság felelőssége nemcsak a részvénytársaság irányában áll fenn, hanem harmadik személyek és mindenki irányában, akit gestioi folytán kár ért. (Kt. 189. §. „károsult”). Olyan szolgálati viszonyt pedig sem a magánjog, sem más jogterület nem ismer, amelyben az alkalmazottat üzleti tevékenységéért a munkaadón kívül más személy felelősségre vonhatja.

Az alkalmazotti minőség ellen szól az a törvényi rendelkezés is, amely a közgyűlés jogkörébe utalja évről-évre az igazgatóság tagjai részére a felmentvény megadását, vagy megtagadását. Ha valóban magánalkalmazott volna az igazgatóság, és a választás tényleg szolgálati viszonyt létesítene, úgy ezzel összeegyeztethetetlen volna az, hogy az alkalmazott ténykedéséért a felelősség megállapítása, vagy a felmentés megadása ilyen módon történjék. Ez is mutatja ennek a jogviszonynak azt a közjogiasságát, amire már korábban utaltam.

Még folytatni lehetne az argumentumokat. Így pl. hivatkozni lehetne arra, hogy a legtágabb hatáskörű kereskedelmi alkalmazott, a cégvezető kirendelése az igazgatóság és nem a közgyűlés hatáskörébe tartozik. Ha ezt egybevetjük a Kt. 37. §-val, amely szerint a cégvezető kirendelése a kereskedelmi üzlet tulajdonosának, főnökének joga, úgy arra az eredményre jutunk, hogy az igazgatóság ezen és több más vonatkozásban egyenesen főnöki jogokat gyakorol, ami megint csak összeegyeztethetetlen az alkalmazotti jogállással.

A támadás arra is kiterjed, hogy én részben melléje fogok a feltett kérdésnek, részben negative oldom csak meg a problémát, pozitíve azonban nem adok választ arra, hogy mi hát a jogviszony az igazgatóság és a társaság között. A melléjefogásról egy kedves anekdóta jut eszembe, ami egy kitünő énekesssel történt meg egyszer, amikor előadás után valaki közbevetette, hogy egyik szólamnál melléjefogott a hangnak. Mire az énekes indignálódva felelte, hát az a melléjefogott hang nem épen olyan szép, mint egyéb hang? Mi jogászok erre bizonyára

nem hivatkozhatunk. Miben áll hát az én melléfogásom? És mennyiben igaz az, hogy pozitíve nem válaszoltam a feltett kérdésre? Szerintem, aki a cikket elolvassa, abban megtalálja erre a választ. Az én nézetem egész határozottan az, hogy az igazgatóság nem alkalmazottja a részvénytársaságnak, hanem törvényes képviselői szerve, következésképpen az igazgatóságra vonatkozólag nem a szolgálati jogviszony szabályai, hanem a Kt. által külön felállított szabályok irányadók. Ezek a szabályok mondják meg azt, ki jogosult az igazgatóságot választani, hol történik ez a választás, mi az igazgatóságnak joga és kötelessége, kinek tartozik az igazgatóság ezért felelősséggel, ki adja meg részére a felmentést, mi a kapcsolata az igazgatóságnak a társaságon kívül álló harmadik személyekkel, stb. stb. Ezek szerintem nem negatívumok, hanem a legpozitívabb pozitívumok. Maga a jogviszony egy innominát jogviszony, s ha egyes vonatkozásaiban kiegészítő szabályozásra szorul, úgy csakis a megbízás szabályai jöhetnek figyelembe, de semmiesetre sem a szolgálati szerződéséi. Már most ezek után azon vitatkozni, hogy maga az igazgatósági taggá történt megválasztás, illetve annak elfogadása élethivatást jelent-e, vagy sem, úgy hiszem meglehetősen meddő kérdés, mert a tapasztalat bizonyítja, hogy vannak egyének, akik tiz, sőt ennél több vállalat igazgatóságának is tagjai, s ha már most minden egyes igazgatósági tagság élethivatást jelentene, akkor, eltekintve annak aprioristikus betölthetlenségétől, az az eset állna elő, hogy valakinek tiz élethivatása volna, hacsak nem indulunk ki abból, hogy vannak „hivatásos” részvénytársasági igazgatók. Más helyütt, ahol részletesen foglalkoztam ezzel a kérdéssel, utaltam arra is, hogy az igazgatósági tagok nagy része ügyvéd, orvos, tanár, földbirtokos, stb. stb. . . . vagyis teljesen önálló élethivatású személy, akire nézve az igazgatósági tagság már pusztán ez okból sem alkothat élethivatást, amint hogy nem létesíthet rá nézve a társasággal szemben szolgálati viszonyt sem. Ezek olyan reális tények, amelyek elől elzárkózni nem lehet, még akkor sem, ha a törvény nem is venné ezt közvetlenül tekintetbe.

A különböző jogi írók véleményének ismertetése kapcsán, — amire itt részletesebben nincs hely kiterjeszkedni, — arra a konklúzióra jut az ellencikk, hogy „mindezek a vélemények elvileg egyáltalában nem zárják ki, hogy az igazgató jogállása a szolgálati szerződés szabályai szerint bíraltassék el, csupán arra látszik utalni, hogy ez nem szükségképp az igazgatósági tagságból, hanem valamely külön megállapodásból ered.”

Hát engedelmet kérek. Ellenem az a vád, hogy én melléje fogok a kérdésnek. Ha ez igaz, akkor minek mondjuk ezt az idézett megállapítást? A probléma, amiről itt szó van, nem az, hogy az igazgatósági tag köthet-e a társasággal külön szolgálati szerződést, vagy sem, hanem az, hogy a megválasztás tényénél

fogva ipso facto szolgálati jogviszony létesült-e az igazgatóság és a részvénytársaság között. Az ellenvélemény szerint igen, szerintem nem. Ha azonban helyes az, hogy maga a megválasztás ténye létesíti a szolgálati viszonyt, akkor miképpen kerülhet egyáltalában szóba ezen felül külön szolgálati szerződés kötése? Miért van erre szükség? Annak a kijelentése tehát, hogy nincs kizárva az, hogy az igazgatóság egyes tagjai a társasággal külön szolgálati szerződést köthetnek, egyszersmind annak is beismerése, hogy maga a választás ténye ilyen jogviszonyt még nem létesített.

Felvetődött az a kérdés is, hogy a döntvényhozásnak az volt-e a feladata, hogy egy fennálló helyzetet hitelesítsen. A döntvényhozásnak mindig az a feladata, hogy egy ellentétes, vitás jogkérdést kötelező módon eldöntsön. Hogy ennél a döntésnél milyen szempontokat tart szem előtt, tisztán jogiakat-e, vagy a tényleges életviszonyokat is, erről talán azért nem kell itt beszélnünk, mert hiszen épen a 75. sz. döntvény teszi meg azt a bifurkációt, amely jogszabályok és az életfelfogás között van. Nyilvánvaló tehát, hogy ez a döntvény sem kívánta figyelmen kívül hagyni az életviszonyokat, mert ellenkező esetben nem hivatkozott volna rájuk, hanem megelégedett volna a jogszabályra való utalással. Hozzátehetjük, hogy a döntvénynek ez az állásfoglalása nemcsak helyes, hanem megfelel a Kt. 267. §-ban irt jogszabálynak, amely kimondja, hogy „a cselekvények és mulasztások jelentőségének és joghatályának megítélésénél tekintettel kell lenni a kereskedelmi forgalomban elfogadott szokások és gyakorlatokra.” A döntvény értelmében tehát, ha az élet felfogása szerint bizonyos teendők, amiket az igazgatósági tag ellát, nem tartoznak az igazgatóság rendes hatáskörébe, úgy ezekért az igazgatóság külön díjazást állapíthat meg. A döntvény tehát igenis akceptálja azt az álláspontot, amely figyelemmel van az életfelfogásra és nem lehet azt mondani, hogy nem kívánt szankcionálni tényleges életviszonyokat.

Ellentmondás rejlik abban a megállapításban is, hogy a törvény egyrésztől nem tesz különbséget a különböző igazgatósági tag között és ezért a bírói gyakorlat sem lehet erre tekintettel, másrészt mégis koncedálja, hogy „azok az igazgatósági tagok ugyanis, akik tisztüket ingyenesen látják el, nyilván más elbírálás alá esnek.” Ezzel szemben áll az, hogy a törvény számolt ugyan azzal a lehetőséggel, hogy az igazgatóság tagjai nem kapnak semmiféle „fizetést”, valójában azonban mégsem tett megkülönböztetést, jogok, köteleességek, felelősség, stb. szempontjából a két kategória között. Mindezek ellenére a bíró mégsem fog elzárkózni, — amint azt az ellenvélemény is koncedálja — az ilyen szempontok figyelembevétele elől.

„Mindazokat az eseteket tehát, melyekben a társaság valamely szerve a praesumptiv igazgatósági taggal eleve szerződést

köt, melyben a kölcsönös jogokat és kötelelességeket megállapítják, a Kt. 179. §-ának 1. pontjában s a 182. §-ban foglalt szabály jogi szempontból jelentőség nélkülivé teszi, mert ezt a megállapodást a választás aktusa abszorbeálja. Természetes ily esetekben az előzetes szerződés a választás részére (nyilván részévé) kell, hogy váljék, de az igazgatósági tag jogállásának forrása nem a szerződés, hanem a választás és az azzal megállapított alkalmazási feltételek lesznek."

Így hangzik szószerint az ellenálláspont megformulázása. De vajjon igaz-e ez? Tegyük fel, hogy valaki általános meghatalmazottja legtagabb körben, egy fennálló részvénytársaságnak, ebbeli minőségében szolgálati szerződése részére havi 1.200 pengő fixumot, mellékilletményeket állapít meg, s hogy ez a szerződés 5 évre szól. Ez a tisztviselő oly kiválóan végzi a rábízott feladatkört, hogy elismerésül beválasztják őt egy év múlva az igazgatóságba. Arról most nem beszélek, hogy a beválasztás alkalmával semmiféle feltételt nem szoktak megállapítani, sőt mint láttuk az, hogy fizetéssel, vagy anélkül történik-e a választás, csak a rákövetkező közgyűlésen fog kiderülni. De tegyük fel nagyobb plasticitás kedvéért, hogy a megválasztással egy időben a közgyűlés az igazgatóság összessége részére (mondjuk, hogy tíz igazgatósági tag van) 20.000 pengő tiszteletdíjat állapít meg, amiből tehát neki 2.000 pengő jut. Alkalmazzuk már most a fentidézett megállapításokat. Az igazgatósági taggá történt választás tehát valóban jelentőség nélkülivé teszi a Kt. 179. §. 1. pontja, illetve 182. §. értelmében az így megkötött szerződés feltételeit, és a választás aktusa abszorbeálja ezt a megállapodást? Más szóval tehát az igazgatósági taggá megválasztott tisztviselő elveszti immár a korábbi szolgálati szerződéssel szerzett jogait, amely számára havi 1.200 pengő fixumot stb. biztosított? És elveszti az öt esztendőre szóló alkalmaztatást? Hátha a közgyűlés a rákövetkező esztendőben már nem választja őt meg újból? Akkor megszűnt egyszersmind az alkalmazási jogviszony is azért, mert az előbbi választás ténye abszorbeálta az öt esztendő szerződötését? Vagy részévé válik az előzetes szerződés a választásnak? És igaz az, hogy az igazgatósági tag jogállásának forrása nem a szerződés, hanem a választás és az azzal megállapított alkalmazási feltételek lesznek? Múltotassék ezekre a kérdésekre megadni a természetes választ, levonni a gyakorlati konzekvenciákat, s akkor kiderül, hogy igazam volt-e, amikor a nehezményezett megállapítást tettem és rámutattam arra a tévedésre, amely a döntvény indoklásának elvi bevezető részében olvasható. Az igazgatósági tag jogállásának a forrása, ilyen tényállás mellett ezentúl sem lesz soha a választással megállapított (a gyakorlatban nem is létező) feltétel, hanem a helyzet egyszerűen az, hogy mint tisztviselőre továbbra is érvényben marad mindaz, amit a korábban megkö-

tött szolgálati szerződés tartalmaz, mint igazgatósági tagra pedig az hatályos, amit a közgyűlés megállapít. Ez a kettős minőség egyáltalában nem szűnik meg, a választás egyáltalában nem abszorbeálja a szolgálati szerződést és ha az igazgatósági tagság valamelyik csztendőben meg nem választás folytán megszűnik, az a volt igazgatósági tag, továbbra is, változatlanul folytatja tisztviselői működését. Ez épen az az alapvető hiba, amire rámutattam és ami szerény megítélésem szerint teljesen ellentétbe hozta a döntvény rendelkező részét az indokolással. Megengedem, hogy ez a kettős minőség könnyen adhat tévedésre okot, de viszont épen a bírálóknak feladata az, hogy rámutasson tévedésekre, amelyekről semmiféle emberi intézmény nem ment. Ismételni nem akarok.

Nem térünk vissza újból arra a fentebb már tárgyalt kérdésre sem, hogy mennyiben áll fenn alárendeltségi, függőségi, stb. viszony, mint a szolgálati szerződés ismérve a részvénytársaság és az igazgatóság tagjai között. A mondottakhoz még csak azt pótolnám, hogy a büntető felelősségrevonás is mutatja, hogy itt nem magánalkalmazotti viszonyról, hanem közjogi jellegű tisztségről van szó (bármennyire kifogásoltassék is ez a kifejezés), mert közönséges szolgálati szerződésnél külön büntető rendelkezések sem a jog világában, sem a valóságban nem ismeretesek.

Meg kell állnunk annál a mondatnál, amely szerint: „Az igazgatósági tagság tehát — amennyiben konkrét esetben a társaság és igazgató közötti viszonyban ezek a mozzanatok feltekinthetők, — mindig szolgálati viszony, az a megkülönböztetés pedig, melyet a cikkíró egyfelől a „normál” igazgatósági tag, másfelől ügyvezető elnök, alelnök, vezérigazgató, stb. között tesz, az elvi kérdés eldöntését nem befolyásolhatta.” Mit jelent ez? Hát nem az a tétel az ellenvélemény szerint, hogy minden igazgatósági tag eo ipso a megválasztás tényénél fogva szolgálati viszonyba kerül a részvénytársasággal, hanem csak azzal a megszorítással áll ez, hogy ez csakis olyankor állapítható meg, amikor konkrét esetben ezek a mozzanatok az igazgatóság és a társaság között fennállanak? Ha ez igaz, akkor ez egyenes elismerése az általam felállított elvi tételnek. Mert vagy igaz az, hogy maga a megválasztás ténye konstituálja minden további nélkül valamennyi igazgatósági tag és a társaság között a szolgálati viszonyt, vagy nem igaz. Első esetben az én tételtem helytelen. Ha azonban ez csak akkor van így, midőn magában a konkrét viszonyban, tehát nem eo ipso valamennyi tagnál megvannak a felsorolt mozzanatok, akkor ezzel elismertük, hogy nem a választás ténye, hanem épen a konkrét mozzanatok alkalmasak csak a szolgálati jogviszony megalapításához. Ezek a konkrét mozzanatok pedig, amint láttuk, s amint az élet igazolja, csak azokra az igazgatósági tagokra állnak, akik a megválasztás tényén

kívül, vagy felül, még külön szolgálati szerződéssel kapcsolódnak bele a társaság életébe. Ezek pedig azok az igazgatósági tagok, akiket én felsoroltam, s akikre példalózásképen történik hivatkozás a döntvény indokolásában. Nem azért kell ezek között különbséget tenni, mert az igazgatóság kebelén belül, egyiknek, vagy másiknak qua igazgatósági tag, nagyobb hatalma, vagy erősebb szava van, hanem azért, mert az ügyvezető igazgató, az ügyvezető alelnök, a vezérigazgató, ha tagjai is a társaság igazgatóságának, ebbeli pozíciójukat, vagy mondjuk a társaságnál betöltött, ezen állásukat nem a megválasztás pusztá tényének, hanem annak a külön megállapodásnak köszönhetik, amelyet a társasággal kötöttek, vagy megválasztásuk előtt, vagy után. E szempontból ez teljesen egyre megy.

Ezért írtam és fentartom most is, hogy a felsorolt személyek olyan teendőket végeznek a részvénytársaság életében, amelyek sem jogszabályoknál fogva, sem az élet felfogása szerint nem tartoznak az igazgatósági tag szokásos hatásköréhez és nem tekinthetők díjazottnak a 182. §-ban említett „fizetéssel”. Ebből pedig nyilvánvaló, hogy azon díjazást, amely a döntvény rendelkező része szerint ezen többlet-feladatkört és teendőket megállapító külön szolgálati szerződés alapján jár neki, az igazgatóság, mint a részvénytársaság végrehajtó és képviselői szerve állapítja meg, nem pedig a közgyűlés. Ezért mondtam azt is, hogy ezek azok a gyakorlati kérdések, amelyek a vitát felidéztek és nem azok az egészen ritkán, szörványosan előforduló esetek, amelyekről az indokolás nem beszél. Az ellenérvek tehát nemcsak nem győztek meg, hanem még jobban megerősítettek elfoglalt álláspontom helyességében. Fentartom ezt akkor is, ha mindjárt a fölényesség, lekicsinylés és leckéztetés vádja ér is e miatt, mert mindezek nem tántorítanak engem el meggyőződésemtől, aki megtanultam és kitörölhetetlenül emlékeztembe véstem a mondást: *justum et tenacem propositi virum non civium ardor... mente quatit solidar.*

Igen örülök, hogy szerény cikkemben vannak olyan mondatok is, amelyek az ellenvélemény szerint is „szépen hangznak”. Igaz, hogy ez az örömöm csak rövid ideig tart, mert nyomban utána azt kell olvasnom, hogy a szépen hangzó mondatok is „kődösek”. A ködöt pedig sohse szerettem. Sem a természetben, sem az írásban. Ha valaha szemrehányás ért, ezt legfeljebb csak azért kaptam, hogy túlságosan világosan kimondom, amit gondolok és nem burkolom azt ködbe. Hogy vált-e indokom, vagy sem, utalni azokra a politikai, gazdasági és egyéb áramlatokra, amelyek ezen a téren is előre törnek, erre a kérdésre a támadó cikk adja meg a legtisztább választ, abban a mondatban, amely szerint „... ismét nem a bankcézárookra kell gondolnunk, akik előtt a r.-társaság közgyűlése tiszta formalitás, quantité négligeable, hanem azokra az igazgatókra, kiknek

tipusa a ker. törvényben él s akik nem felejtik el, hogy részvényes is van a világon." Szerény felfogásom szerint ez nem az a szemlélet, amelyen keresztül ahhoz a közös célhoz, amelyet mindannyian magunk elé tűztünk, az igazság kereséséhez el lehet jutni. Készséggel koncedálok és végtelenül örülök, hogy egy pontban teljes egyetértés van véleményeink között, hogy van egy az áramlatok felett álló eszme és ez az igazság eszméje. Senki nálam jobban nem óhajtja, hogy ez az eszme mindenütt, de elsősorban az igazságszolgáltatás és döntvényalkotásnál érvényesüljön. Hogy azonban ez az eszme miért követeli meg azt, hogy az eddigi félszázados, az élet által szentesített gyakorlat megváltozzék olyan irányban, hogy a külön szolgálati viszonyban álló igazgatósági tag szerződésének megkötése és díjainak megállapítása ezentúl a közgyűlés és nem az igazgatóság hatáskörébe tartozzék, ezt a legeszményibb igazság szemléletében sem tudom meglátni. Nem tehetem magamévá azt a gondolatot, hogy amikor az igazgatóság valamely tagja részére szolgálati szerződéssel fizetést állapít meg, hogy ezzel harmadik személy bármiféle sérelmet szenvedne, avagy hogy ezzel saját tevékenységének értékét önmaga mérlegelné, annál kevésbé, mert hiszen természetes, hogy senki nem vehet részt oly határozat meghozatalában, melyben ő maga bármi tekintetben is érdekelt. A közgyűlés, amint az egyre jobban bizonyosodik, a maga összetételénél és egész strukturájánál fogva mindinkább formalizmussá válik és felelőtlenül cselekszik. Az igazgatóság ellenben az egész vállalat irányítására hivatott organum, a legszélesebbkörű magánjogi és büntetőjogi felelősség alatt áll. Ha visszaélések vannak, egy pillanatig sem szabad habozni a megtorlással. De ennek a megtorlásnak is a törvény szabályai és az élet felfogása szerint kell alakulnia, nem pedig olyan szempontok szerint, amelyeket ezuttal is bátran kimondom, távol kell tartani a bíróságok termeiből. Ezeknek az áramlatoknak hullámveréseiben születtek meg a „bankcézár” és más hasonló szölamok, amelyek a bírói ítéletekben soha nem találhatnak visszhangra.

Hátra volna még az ú. n. személyes ügy. Tárgyilag os nyugodtsággal és szigorú önbírálattal újból végig olvastam a 75. sz. döntvényről írott kritikái megjegyzéseimet. Jó lélekkel merem állítani, hogy annak nincs egyetlen egy oly mondata, vagy szava, amely akár tartalmánál, akár hangjánál fogva fölényes, leki-csinyló, vagy leckéztető volna. Hogy ez csakuégyan így van-e, ezt nyugodtan bizom bármilyen elfogulatlan fórum véleményére. Ez fogja eldönteni azt is, vajjon ez a tárgyilagosság és személyeskedéstől való mentesség feltalálható-e az ellencikkben is.

A királyi Kúriát pedig, — hála a jó Istennek és a maga ítélkezési princípiumainak („fidem rectumque coiebat”) — nem kell félténünk semmiféle bírálattól és védelemtől. Egyformán elbíra mind a kettőt. „Non eget Mauris iaculis, neque arcu . . .”

Dr. Reitzer Béla.