

A pénzgazdaságnak, nemkülönben a jogkereső közönségnek fontos érdeke követeli a kamatjog gyökeres és sürgős reformját.

ifj. dr. Nagy Dezső.

Érvényes-e a szóbelileg közölt, tudomásul vett felmondás?

Az 1910/1920. M. E. sz. rendelet 2. §-a kimondja, hogy a határozatlan időre kötött szolgálati szerződés felmondása csak úgy érvényes, ha ezen felmondás írásban történt. Ámde ez a szabály szerény nézetünk szerint csakis a felmondásra, mint egyoldalú nyilatkozatra vonatkoztatható és ebből csak anyagi jogszabálysértéssel lehet azt a jogmagyarázatot levonni, mintha a szolgálati jogviszonyt a felek egyező megállapodással nem bonthatnák fel, illetőleg ilyen egyező megállapodás csak úgy lenne érvényes, ha azt valamelyik fél részéről előre bocsátott írásbeli felmondás előzte meg. A magánjog szerint felmondás alatt a szerződésnek egyoldalú nyilatkozattal a jövőre való megszüntetését értjük. A polgári törvénykönyv tervezete 850. §-ában szintén olyképp állapítja meg a felmondás jogi fogalmát, hogy az a szerződéses viszonyt a másik félhez intézett egyoldalú nyilatkozattal való megszüntetése a jövőre nézve. Nézetünk szerint tehát az 1910/1920. M. E. sz. rendelet 2. §-a csak úgy értelmezhető, hogy a szolgálati szerződésnek egyoldalú nyilatkozattal, tehát felmondással való megszüntetése csak úgy érvényes, ha ezen egyoldalú nyilatkozat, tehát felmondás, írásban eszközöltetett. De nem érthető úgy, hogy kétoldalú jogügylettel, tehát kölcsönös megállapodással, a felek ne lennének jogosítva arra, hogy a szerződéses viszonyt megszüntethessék. Ezen jogmagyarázatnak nem mond ellene az 1910/1920. M. E. sz. rendeletnek 23. §-a sem. Ezen 23. §. ugyanis csak azt mondja, hogy a szolgálati szerződésnek a rendelet 2. §-ának rendelkezésétől az alkalmazott hátrányára eltérő kikötései érvénytelenek. Vagyis nem köthetnek szerződést, amelyben azt mondom ki, hogy jogosítva vagyok a szerződést megszüntetni szóbeli felmondással. De nem lehet a 23. §-t odamagyarázni, helyesebben oda félremagyarázni, hogy ezen szakasz azt jelentené, mintha a felek a szolgálati viszonyt kölcsönös megállapodással nem szüntethetnék meg olyankor, ha ezen kölcsönös megállapodást írásbeli felmondás valamelyik fél részéről meg nem előzte.

Hogy ezen értelmezés minő abszurdumra vezet, arra a következő példát hozzuk fel: felmondok egy alkalmazottnak egy évre szóbelileg, aki a felmondást tudomásul is veszi. Ha ezen felmondás nem volna érvényes, az egy év elteltével az alkalmazottam azt mondhatná, hogy tessék nekem újból felmondani, mert hisz az egy év előtt történt felmondás nem történt írásban és így az érvénytelen. De tovább megyünk. Az év elteltével az alkalmazott talán ki is lép és csak 5 hóval

rá jut eszébe beadni egy keresetet, mondván, hogy az egy év és 5 hóval ezelőtt történt felmondás szóbelileg történt, tehát érvénytelen, ennélfogva ő még mindig szolgálatban levőnek tekintendő, akinek a szolgálati viszonya csakis újabb írásbeli felmondással szüntethető meg.

Azt hisszük, elérkezett az ideje annak, hogy az alkalmazottak jogviszonyai tekintetében a jogi fogalmak a jog alapvető szabályainak megfelelően alkalmaztassanak és így merjük állítani azt, hogy *„a szolgálati viszony megszüntethető egyoldalu jognyilatkozattal és kétoldalu megállapodással. Csakis az egyoldalu jognyilatkozattal, vagyis a felmondással való megszüntetésre áll az a szabály, hogy annak írásban kell történnie, ellenben a kétoldalu megállapodással való megszüntetés bármilyen alakban, tehát akár szóval, sőt konkludens cselekményekkel is eszközölhető“.*

Lehetséges, hogy a kétoldalu megállapodást megelőzi valamelyik fél részéről a felmondás és ekkor következőkép kell disztingváljunk: ha én, mint felmondó fél felmondásomnak elfogadását, vagyis a szolgálati viszonynak megszüntetésére vonatkozó kölcsönös megállapodást bizonyítani kívánom, vagyis, ha a szolgálati viszony megszűnését felmondásom elfogadására, helyesebben az ide vonatkozó kölcsönös megállapodásra alapítom, ugy nem vagyok elzárható az idevonatkozó bizonyítástól és ha ezen bizonyításom sikerül, úgy a szolgálati viszony jogszerű megszűnése vitán felül áll. Ha azonban a felmondás elfogadását, vagyis a megszüntetésre vonatkozó kölcsönös megállapodást bizonyítanom nem sikerül, akkor megállapodás helyett a felmondásra, mint egyoldalu jognyilatkozatra, csak abban az esetben alapíthatom a szolgálati viszony megszűnését, ha az a felmondás, vagyis az egyoldalu jognyilatkozat írásban eszközöltetett.

Ezt az álláspontot osztja a budapesti kir. törvényszéknek, mint munkaügyi felebbezési bíróságnak 38. P. 6938/1924/5. szám alatt hozott ítélete, amely szerint az 1910/1920. M. E. sz. rendelet 2. §-ának rendelkezése dacára a felek a szolgálati szerződést közös megegyezéssel az ott irt írásbeli felmondás nélkül is bármikor megszüntethetik, szükséges lévén azonban ehhez, hogy ez a megegyezés a felek között kétséget kizáró módon létre is jött légyen.

R. G.

Joga van-e az alkalmazottnak hosszabb időre felmondani, mint aminő törvényes felmondási idő öt megilleti? A kérdésre feltétlenül igenlőleg kell válaszolni, amint azt helyesen meg is teszi a budapesti kir. törvényszék, mint felebbezési bíróságnak 22. Pf. 5566/1923/20. számú ítélete, amidőn a következőket mondja: *„Megállapítja a bíróság, hogy az alkalmazottnak, ha a hat havi felmondási idő illetné is csak meg,*