

joga van 12 óra felmondani, *melynek elfogadása esetén* a felek között az addig határozatlan ideig létezett szolgálati viszony, a 12 havi felmondási idő lejártáig tartó határozott időtartamává változik át, amely az említett időpontban felmondás nélkül bármelyik fél által azonnali hatállyal megszüntethető. Annak, hogy a munkaadó az egy esztendei felmondást nem fogadja el, jogi következménye csak akkor van, ha ő a maga részéről kisebb felmondási határidőt szabna“.

A fenti bírói döntés azonban nézetünk szerint kissé túlmegy a kelleténél. Addig ugyanis rendben van a dolog, hogy ha én oly alkalmazott vagyok, akit tegyük fel, hat havi felmondási idő illet meg, úgy én jogosítva vagyok a szolgálati viszonyt egy évre is felmondani, mert hisz a munkaadót semmiféle jogsérelem nem éri az által, ha nem csupán egy félévvel, hanem már egy évvel előbb tudja meg, hogy én tőle eltávozni fogok. Viszont nem lehet a munkaadót túlhosszu felmondási idő gyakorlásával arra kényszeríteni, miszerint ő már előre nyilatkozzék, hogy a maga részéről ezen, a törvényesnél hosszabb felmondási idő lejártáig az alkalmazottat megtartani kívánja-e és nem volna okos őt azon kényszerhelyzetbe hozni, hogy vagy elfogadja a törvényesnél jóval hosszabb felmondási időt, vagy a maga részéről a törvényes időre felmondja az alkalmazottnak a szolgálatot, amit különben nem volt szándékában megtenni. Ilyképp egy alkalmazott, akinek hat heti felmondási idő jár, egyszerűen felmondaná az állását rögtön, a belépésekor 5 évre és a törvényszéki ítéletben elfoglalt álláspont, ha helyes volna, egy a munkaadó nem tehetne mást, minthogy, vagy elfogadja az 5 évi felmondási időt és ekkor a szolgálati szerződés 5 évre kötött határozott időtartalmu szerződéssé alakul át, vagy pedig 6 hétre fel kellene, hogy mondja az alkalmazottjának az állását.

A helyes döntés nézetünk szerint az, hogy ha valaki hosszabb időre mondja fel állását, mint aminő felmondási idő az illetőt a törvény erejénél fogva megilleti, úgy a munkaadó jogosítva van ezen hosszabb felmondási időt elfogadni, de jogosítva van egyúttal azt is kijelenteni, hogy ő a maga részéről fenntartja magának azt a jogot, hogy a szolgálati jogviszonyt az alkalmazott részéről gyakorolt hosszabb felmondási idő tartama alatt bármikor a törvényes felmondási idő előrebocsátásával korábbra is megszüntethesse. R. G.

Fizetésemelés a korona stabilizációja után. A budapesti kir. törvényszék munkaügyi felebbezési tanácsának 38. Pf. 9286/1924. sz. ítéletéből vesszük a következő nagyérdekű fejtegetést:

„A kir. törvényszék úgy találta, hogy a korona értékében bekövetkezett állandósulás után az alkalmazottnak adott

fizetésemelések nem tekinthetők többé a korona vásárló értékében beállott csökkenés ellensúlyozására adott juttatásnak, melyre mint csupán látszólagos fizetésemelésre a felmondásban lévő alkalmazott a kir. Törvényszék álláspontjának megfelelően az 1910/1920. M. E. 7. §. alapján jogosan tarthatott igényt.

Hanem a korona értékének bekövetkezett állandósulása után a fizetésemelések már valóságos fizetésjavítást képeznek, melynek rendeltetése és célja az alkalmazott eddigi életviszonyainak, megélhetésének javítása, vagyis az alkalmazott életmódjának magasabb színvonalra emelése. Ez a korona értékében bekövetkezett állandósulás 1924. júli us1-től már bekövetkezettnek tekintendő s így ezen időponttól kezdve az alkalmazottaknak adott fizetésemelések már az alkalmazottak életmódjának, életszínvonalának javítását, emelését célozzák és így valóságos fizetésemelés természetével bírnak.

Már pedig nincs oly jogszabály, mely a munkaadót arra kötelezné, hogy alkalmazottja fizetését emelje s illetve hogy alkalmazottja életszínvonalának emelésével a többi alkalmazott életszínvonalát is perrel kikényszeríthetőleg javítani, emelni tartozzék."

Felesleg fedezeti vételnél. Az 1897. évi augusztus hó 1-én életbelépett tőzsdei értéküzleti szokások 25. §-a értelmében az esetre, ha a közvetlen (nem leszámolásra kötött) ügyletet valamelyik fél kellő időben nem teljesíti és a másik szerződő fél a szokásokban javára megállapított jogok közül választván, *fedezeti vételt fogyanatosított*, de a fedezeti vétel folytán *a késedelmes fél javára felesleg mutatkozik, ez a felesleg az utóbinak kiadandó.* A bíróság megállapította, hogy az általános jogelvek értelmében a mutatkozó felesleg a késedelmes felet *csak akkor illeti meg, ha őt a késedelem körül rosszhiszeműség semmi irányban sem terheli és ha legfeljebb menthető tévedés esete forog fenn.* (Budapesti áru és értéktőzsde választott bírósága 1692/1923. számú ítélet; 1925. évi január hó 23.). A döntéshez ily általánosságban szó fér. A felesleg egyszerű megtartására az eladót általános jogszabály fel nem jogosítja. Legfeljebb visszatartási joga van esetleges kárkövetelése erejéig.

Társasági szerződés hatálytalanná válása időmulás okából. Az 1913. évi november hó 6-ika óta egészen 1921. évi május hó 23-ikáig eltelt több mint hét esztendő az időközben megváltozott gazdasági viszonyok folytán önmagában véve alapot szolgáltat arra, hogy alperes megtagadja, hogy felperessel oly módozatok és feltételek mellett, mint aminők mellett évekkal előbb megállapodtak, társasviszonyt létesítsen és megkezdje a közös üzlet folytatását. (Budapesti áru- és értéktőzsde választott bírósága 670/1923. számú ítélet; 1925. évi január hó 7.)