

mint a royalista nemések a francia forradalomban annak megtartását a „*ci-devant*“ jelzővel.

*Dr. phil. Wagner Lilla.*

### Felmondás az alkalmazottal szemben betegség esetén.

A kereskedelmi törvény az alkalmazott betegsége tekintetében annak jogi hatásait illetően, kétféle betegséget ismer. U. m. a K. T. 59. §-a szerint az alkalmazott felmondás nélkül azonnal elbocsátható, ha a *szolgálatra hosszabb betegség miatt képtelenné válik*; viszont a K. T. 56. §-a szerint az alkalmazott, ki *szolgálatra teljesítésében véltlen baleset miatt ideiglenesen gátoltatik*, ezért igényét a fizetés- és ellátáshoz el nem veszti, e kedvezmény azonban az alkalmazottat csak hat heti időtartamra illeti. Ennek folytán megállapítható a törvény alapján, hogy ha az alkalmazott oly betegségbe esik, amely, őt végleg képtelenné teszi a szolgálata ellátására (pl. a kifutófiúnak két lábát a villamos lemetszi), ugy a K. T. 59. §-a, illetőleg az annak helyébe lépett ipartörvény 94. §-a értelmében az alkalmazott felmondás nélkül azonnal elbocsátható; viszont, ha az alkalmazott véltlen baleset folytán, tehát hibáján kívül megbetegszik, anélkül, hogy a munka ellátására végleg képtelenné válnék, ugy őt megilleti ugyan a fizetéshez való jog, azonban csakis hat heti időtartamra. Ezen törvényhelyek előrebocsátása után megállapítható, hogy a gyakorlatban meglehetősen bizonytalanság uralkodik az alkalmazottal szemben betegség esetén gyakorolható felmondási jog tekintetében, holott a K. T. fent idézett rendelkezései helyes értelmezés mellett e tekintetben semmi kétséget nem hagynak fenn.

Mindenekelőtt megállapítani kívánom, hogy téves azon vélemény, mintha az alkalmazottnak betegség esetére felmondani nem lehetne. Tudomásom szerint az alkalmazottak jogviszonyait szabályozó törvénytervezetben *van provideálva* olyan rendelkezés, amely megszorítja a munkaadó felmondási jogát az alkalmazott betegsége idejére, azonban a jelenleg érvényben levő jogunk szerint az alkalmazottnak a betegsége esetén állását akadály nélkül felmondani lehet.

Leszögezni kívánom továbbá azon meggyőződésemet, hogy a betegsége által a szolgálata elvégzésében akadályozott alkalmazott betegsége tartama alatt csupán hat hétig igényelheti járandóságai kifizetését, tekintet nélkül arra, hogy felmondás alatt áll-e, avagy sem, mert hisz annak semmiféle raisonja nem lenne, hogy a fel nem mondott állásban levő alkalmazottak betegségük esetén csupán hat hét tartamára igényelhessék járadalmazásukat, míg a felmondott állásban levők ezentul is egész felmondási idejük tartamára.

Jelenlegi jogszabályaink szerint tehát nincs semmi akadály annak, hogy a munkaadó a törvényes felmondási idő

előrebocsátásával, a határozatlan időtartamu szerződéssel alkalmazott alkalmazottnak szolgálatát bármikor tetszés szerint felmondhassa, akár egészséges, akár beteg az illető alkalmazott, vagyis megállapítható, hogy jelenlegi jogszabályaink nem képezik akadályát annak, hogy az alkalmazottnak betegsége esetén állásuk a törvényes felmondási idő előrebocsátása mellett épp úgy felmondassék, mintha az alkalmazott egészséges volna.

Viszont nincs oly jogszabály, amely kimondaná, miszerint a K. T. 56. §-a csak abban az esetben volna alkalmazható, ha az illető alkalmazott nincs felmondásban és még kevésbé létezik olyan jogszabály, amely szerint felmondásban nem levő alkalmazott csak hat hétre igényelhetné fizetését ideiglenes véltlen betegség esetén, viszont felmondásban levő alkalmazott ezen hat héten túl is, egész felmondási ideje lejártáig. A két kérdés, t. i. a betegség esetére való fizetés folyósításának kérdése és a felmondási idő kérdése nézetem szerint teljesen függetlenül bírálendő el, amit a következő példával óhajtánék megvilágítani: tegyük fel, egy kereskedelmi társaság igazgatójának, akinek felmondási ideje egy év, állását a társaság 1926 január 1-én 1926 december 31-ére felmondja és ezen felmondásban levő igazgató 1926 február 22-én megbetegszik. Ugy két dolog egészen függetlenül egymástól kétségtelen, U. m.:

a) kétségtelen az, hogy az illető alkalmazottnak a felmondási ideje 1926 december 31-én jár le;

b) de kétségtelen az is, hogy 1926 február 22-én történt megbetegedésétől kezdődőleg a szóbanforgó alkalmazott fizetésének folyósítását betegsége tartama alatt csupán hat hétra igényelheti, vagyis április 7-én, hat hét lejártával a fizetés élvezete megszűnik mindaddig, amíg a szóban forgó alkalmazott egészsége újból helyre áll és így szolgálatételre jelentkezik. Tegyük fel példánk esetében, az illető igazgató egészsége május 1-ével ismét helyreáll, úgy az április 7-ével beszüntetett fizetés élvezete május 1-től kezdődőleg tovább folyik egészen a felmondási idő lejártáig, vagyis december 31-ig.

*Dr. Ribáry Géza.*

## **„Perjogi bizomány“ a Curia gyakorlatában.**

(Befejező rész. \*)

Ezek után, hogy sikerült kimutatnunk a „perjogi bizomány“ magánjogi tarthatatlanságát, alább azokra a messzeható és furcsa konzekvenciákra kívánok rámutatni, amellyel ezen új jogi formulának gyakorlati megvalósítása járhat:

I. Ha a „perbeli bizományos“ magyar honos, úgy

\*) Lásd az előző közleményt a Polgári Jog folyó évf. 6. számában.