

A FELMONDÁS HATÁRIDEJE MAGÁNALKALMAZOTTAKNÁL*

(ADALÉKOK HÁROM KÉSZÜLŐ JOGEGYSÉGI
HATÁROZATHOZ.)

Irta: Dr. FABINYI TIHAMÉR ügyvéd; egyetemi magántanár.

I. A kir. Kuria elnöke 1930. január 18-ra három olyan kérdést tűzött ki jogegységi döntésre, amelyek magánalkalmazottak szolgálati szerződésének felmondási idejére vonatkozóan, ennek a gyakorlatilag annyira fontos jogterületnek egyik legkényesebb pontját érintik és beletartoznak úgy a közpolgári, mint a hitelügyek csoportjába, mihez képest nemcsak az I., hanem azt követően a III. jogegységi tanács is foglalkozni fog velük. Mielőtt e kérdések szövegét és eldöntésüket tárgyalnók, néhány általános természetű megfontolást óhajtunk előrebocsátani, amelyek elvi háttér gyanánt e kérdések elbírálásánál is figyelembe veendőknek mutatkoznak.

A munkaadó felmondási jogának és különösen a felmondás idejének itt szóban lévő problémája a gyakorlatban centrális kérdése a szolgálati szerződésnek, az egész magánalkalmazotti jognak. Ennek háttere pedig főképen gazdasági természetű lévén, e probléma megoldása elvileg elsősorban attól függ, hogy az állam erre vonatkozó politikájában minő gazdasági alapelvet követ. Északamerikában pl. a legteljesebb ridegséggel alkalmazák az economic principle-t, az u. n. gazdaságossági főelvet, melynek lényege az, hogy minél kevesebb áldozattal kell minél nagyobb eredmény elérésére törekedni (principe de la moindre action) és úgyszólván korlátozás nélkül érvényesül ezzel karöltve a szerződési szabadság elve. Ha az alkalmazott ott felmondási időre tart igényt, szerződésileg kell azt kikötnie, mert különben nincs igénye felmondási időre sem a munkásnak, sem a kisebb, vagy a még olyan fontos állást betöltő alkalmazottnak. Nagyon messze vezetne annak taglalása és igen sokat lehetne vitatkozni arról, hogy helyes-e ez az állapot, ami végeredményben első-

* Szerkesztőbizottságunk illusztris tagjának ez a tanulmánya csupán lapzárta után készülhetett el. Tekintettel a téma különösen aktuális, az itt található fejtegetéseknek pedig értékes voltára, a tanulmány közlésétől nem tekinthettünk el. Ezért azt kivételesen ebben a formában bocsátjuk olvasóink rendelkezésére.

sorban megint a konkrét gazdasági viszonyoktól (emelkedő, stationär, vagy hanyatló gazdasági korszak), főleg a népsűrűség-től és így a *munkaalkalmak* lehetőségétől függ. Annyi tény s itt megelégedhetünk ennek megállapításával, hogy az európai államok egyike sem engedi meg ebben a vonatkozásban a gazdaságossági főelv és a szerződési szabadság merev érvényesülését, hanem korlátokat állít fel, megszabván a magánalkalmazottak félmondási idejét. Nálunk — hogy a számos speciális magánalkalmazotti jogviszonyt illető különleges jogszabályokat itt nem is említve, főleg csak az ipar és kereskedelem terére szorítkozunk — a K. T., majd az ipartörvény (Ipt.) és legutóbb a kereskedelmi és ipari alkalmazottak szolgálati viszonyának jelenlegi kodexeként tekinthető 1910/1920. M. E. sz. rendelet (röviden R.) ugyanezt az irányt követték és a végzett teendők fontosabb vagy kevésbé fontos minőségére tekintettel két évet el nem érő szolgálat esetén 6 hétben, illetve 3 hóban, két évi vagy ezt meghaladó szolgálat esetében pedig 3, illetve 6 hónapban állapították meg a felmondási időt. Eme jogszabályok egyike sem ismeri az egyévi felmondást, amelyet törvényi szabály hiányában bíróságaink gyakorlata hozott be. Ismerve a mi viszonyainkat, különösen a munkaalkalmak sajnálatos korlátozottságát, amelyet Trianon gazdasági következményei s a népességnek a területhez és a munkaalkalmakhoz viszonyítva aránytalan emelkedése még fájdalmasan fokoztak, be kell látni, hogy nálunk kényszerű módon lépnek előtérbe a gazdaságilag elvben ésszerű szempontokkal szemben a szociális megfontolások és így nem is lehet elzárkózni az olyan szabályok szükségessége előtt, amelyek az alkalmazottaknak az érintett irányban védelmet nyújtanak. Viszont az erre célzó törekvésnek bizonyos határokon belül kell maradnia, tehát a törvényt kiegészítő vagy pláne lerontó bírói szokásjognak ez irányú szabályait pontosan körülírt, nem nagyon elasztikus feltételekhez és kautélákhoz kell kötni és a konkrét esetekben szorosan kell azokat magyarázni, mert különben könnyen oda-juthatunk, hogy nem szorítkozunk a gazdaságossági főelv egyes kirívóan méltánytalan következményeinek korrigálására, hanem magának az elvnek az érvényesülését küszöböljük ki, már pedig ennek a gazdasági élet ezer és ezer vonatkozásában lehetnek súlyos következményei, amelyek nagyobb hátrányokat okozhatnak, mint amennyi előnyt az ilyképen kiépített védelem nyújthat. Védelemben továbbá csakis a gazdaságilag valóban gyengébb felet indokolt részesíteni, ez pedig nem mindig a munkaadó, mert ezek sorában nem csupa nagyvállalat, hanem ezernyi

Kisexisztencia is szerepel és a munkavállalók táborában is helyes különböztetni az oltalomra nyilvánvalóan rászoruló kisembereket és azok között, akik gyakran már inkább a munkaadói oldalra sorozhatók. Egyik döntő szempontként kell végül figyelembe venni a jogbiztonság követelményét, hogy t. i. úgy a munkaadó, mint a munkavállaló előre tudhassa, hogy mire van kötelezve, illetve mit követelhet, mert a még olyan bölcs döntés, melyet azonban előre senki biztosan nem tudhat, hanem csak évek múltával a végső fokon határozó bíróság ítéletéből értesülhet róla, nem ér annyit, mint egy talán kevésbé bölcs, de világos és egyszerű szabály, amelyet minden érdekelt előre ismer. Az ilyen szabályozással megelőzzük a perek tömegét, amire bíróságaink túlterheltségének megakadályozása céljából, igazságszolgáltatásunk teljesítőképességének és gyorsaságának fokozása érdekében éppen most fokozottan kell ügyelni, de megelőzünk sok surlódást és vitát is, amelyek egyébként a munkaadók és az alkalmazottak között támadnak s megzavarhatják a termelési rendet és a szociális békét.

II. Ezek után az általános elvi megfontolások után rátérhetünk ama *konkrét szempontokra*, amelyek szerint a magánalkalmazottak felmondási ideje szabályozható. Ha ebből a célból végigtekintünk néhány kontinentális országnak idevonatkozó törvényein,¹ a következőket tapasztaljuk. Mindenekelőtt látjuk,

¹ Ausztriában az 1921. május 11-i magánalkalmazotti törvény 20. §-a szerint a munkaadó minden naptári-negyedév elteltével mondhat fel. A felmondási idő 6 hét, két évi szolgálat után 2 hó, 5-év után 3 hó, 15 év után 4 hó és 25 év után 5 hó. Belgiumban az 1922. aug. 7-i alkalmazotti törvény 15. §-a szerint a felmondási idő 250 frankig terjedő havi fizetés esetén 1 hó, 250 franknál nagyobb havi fizetés esetén 3 hó és 10 évi szolgálat esetén 6 hó; az alkalmazott részéről történő felmondás esetén pedig a fenti határidők fele irányadó. (Europäisches Arbeitsvertragsrecht I. Teil von Erich Molitor 1928. év. 15. l.). Csehszlovákia mag. hatályban levő 1910. évi osztrák Handlungsgelhilfengesetz 20. §-a szerint a minden naptári-negyedév elteltével gyakorolható felmondás határideje 6 hét. (L. id. mű II. [1929. évi] kötetének 61. lapját). A csehszlovák polgári törvénykönyv tervezetének 1096—1097. §-ai szerint közönséges szolgálat esetén minden időben egy napra, három havi szolgálat után, vagy általában heti béreseknél egy hétre, magasabb rendű szolgálat esetén 3 év után vagy általában évi fizetésüknél négy hétre lehetne felmondani (id. mű II. köt. 34. lap). Görögországban a magánalkalmazotti viszony felmondását speciális törvény (1920. márc. 11.) szabályozza, melynek 1. §-a szerint a felmondási idő két évi szolgálatig 30 nap, 2—5 évig 60 nap, 5—10 évig 3 hó és minden további szolgálati év után még 30 nap járul hozzá, de a maximális felmondási idő 1½ év (id. mű I. kötet 72. lap). Lengyelországban a köztársaság elnökének 1928. márc. 16-i rendelete (25. §.) szerint a magánalkalmazottak felmondási ideje 3 hónap (id. mű II. kötet 192. lap). Luxemburgban az 1919. okt. 31-i magánalkalmazotti törvény 21. §-a értelmében a felmondási idő a szolgálati idő tartama szerint 5 évig 2 hó, 5—10 évig 4 hó és 10 éven túl 6 hó (id. mű I. kötet 114. lap). Németországban minden naptári-negyedév végére 6

hogy a felmondási idők általában inkább rövidek, s ahol kivételesen hosszabbak, ott is maximálva vannak és amennyiben szórványosan, pl. egy éves felmondási idő található, ez csak nagyon hosszú (pl. Romániában 21 évi és Görögországban 19 évi) szolgálat után érhető el. Irányadóul *négy kritérium* szerepelhet: a szolgálati idő tartama, a teendők minősége, a fizetés nagysága és kivételesen (a cseh polgári törvénykönyv tervezetében) a fizetés esedékessége (darabolása, napi, heti, havi, évi fizetés), de ezt a hazai joggyakorlatunk által is mellőzött, célszerűtlen legutóbbi szempontot mindjárt ki is kapcsolhatjuk. Vannak törvények (cseh, lengyel, német, portugál, spanyol), melyek e kritériumok egyikére sem tekintenek, hanem egységesen állapítanak meg és pedig a lengyel kivételével mind rövid (1 havi, 6 heti) felmondási időt. A legtöbb törvény a fenti kritériumok közül csak egyet vesz irányadóul, még pedig leggyakrabban a szolgálati időt s csak egyesek kombinálnak ezzel legfeljebb még egy szempontot, nevezetesen a havi fizetés nagyságát (Belgium) vagy a teendők minőségét (Olaszország) vagy a fizetés már említett darabolását (cseh tervezet). E törvények egyike sem elégszik meg az alapul vett szempont tekintetében egyetlen határvonal felállításával, hanem több fokozatot állapítanak meg: s így a szolgálati időnél nem találunk pl. csak egyetlen 2 éves időhatárt, hanem 2—5, 5—10, 10—15 stb. éves fokozatokat és a teendők minőségénél sem elégednek meg a fontosabb és kevésbbé fontos munkakörre való egyszerű utalással, hanem az olasz törvényből láthatóan több hatásköri kategória van és lehetőleg pontosan körülíratik, hogy mily tisztviselők tartoznak az egyes csoportokba. Ennek hiányában ugyanis a fontosabb munkakörre

heti idővel lehet a kereskedelmi segédszemélyzetnek felmondani. (Keresk. törvény 66—67. §§. és ugyanígy az új tervezet 144. §-a). *Olaszországban* az 1926. márc. 18-i 562/998. sz. törvény 10. §-a három csoportba sorozza a magánalkalmazottakat, u. m. 1. üzletvezetők, fix fizetésű képviselők, külföldi utazók, igazgatók és hasonlóak; 2. utazók, egyes szolgálati ágak igazgatói vagy vezetői és magasabb állásban levő alkalmazottak, végül 3. irodai, kereskedelmi és műszaki segédek és közönséges állásu alkalmazottak. A felmondási idő 5 évnél rövidebb szolgálat esetén a fenti három csoport szerint különböztetve 2 hó, 1 hó és 15 nap; 5—10 év között 3 hó, 45 és 30 nap; 10 éven túl pedig 4 hó, 2 hó és 45 nap. *Portugáliában* a kereskedelmi segédszemélyzet felmondási ideje 1 hónap. (1888. évi keresk. törvény 263. §.) És ugyanígy van *Spanyolországban* is az 1885. évi keresk. tv. 302. §-a szerint, amelyet az 1926. évi Código del Trabajo (munkakodex) 23. §-a is fenntartott (l. id. mű I. köt. 134., 140. és 144. l.). *Romániában* az 1929. ápr. 5-i tv. 93. §-a szerint az ipari és kereskedelmi alkalmazottak felmondási ideje 6 hótól 1 évig terjedő szolgálat esetében 1 hó, 1—5 évig: 3 hó, 5—10 évig 4 hó, 10—15 évig 6 hó s azután minden további év után még 1—1 hónappal több, de legfeljebb 12 hó (id. mű II. kötet 611. l.).

való pusztá utalás bizonytalanságot teremt, mivel ez a kritérium egymagában elvben is ingatag, de még labilisabb a gyakorlatban, mert könnyen be lehet látni, hogy ami az egyik vállalatnál fontosabb teendőnek minősül, az esetleg éppen nem tekintendő ilyennek egy másiknál.

III. *Hasonlítsuk össze* már most ezeket a megfigyeléseket a Kellő tanulságok levonhatása végett — főleg a kereskedelmi és ipari magánalkalmazottakra vonatkozó — *hazai tételes jogunkkal és bíróságaink joggyakorlatával*. Nálunk a K. T., majd ugyanúgy az Ipt. csak a „fontosabb teendők” szerint különböztetett és adott 6 heti, illetve 3 havi felmondási időt, ellenben mellőzte a kettőnél több munkaköri kategória felállítását és elmulasztotta a fontosabb teendőjű tisztviselők pontos meghatározását s e helyett (Ipt. 92. §. 3. bek.) egy tartalmilag sem szerencsés exemplificatio-ra („nagy iparvállalatoknál vagy gyárakban vagy kereskedői üzletekben mint könyvvezetők, pénztárnokok, üzletvezetők, utazók, raktárnokok, stb. alkalmazottak”) szorítkozott. Ez a laza kritérium, amelynek hátrányaira fentebb már utaltunk, állandó nézeteltéréseket idéz elő a munkaadók és a munkavállalók között és főleg az utolsó évtized kiélezett gazdasági viszonyai révén a munkaügyi perek tekintélyes csoportja és ezzel bíróságaink indokolatlan terhelése nem kis részben innen ered. Már az Ipt. életbelépését követő évektől kezdve érezhetővé vált továbbá, hogy az e törvényben megszabott maximálisan 3 havi felmondási idő nem elegendő. 1. a fontosabb teendőkkel megbízott közönséges alkalmazottak (könyvelő, pénztáros, raktárnok stb.) körén felülemelkedő és a segédszemélyzet fölé helyezett vagy 2. pláne nagyvállalatot önállóan vezető tisztviselőknél és illetve 3. olyan magánalkalmazottaknál, akik magasabb tudományos képzettség birtokában töltenek be ilyenhez kötött állást. Ebből a felismerésből kiindulva már a 90-es évektől kezdve a bírói határozatok egész sora fejlesztette ki azt az elvet, hogy a fentebb említett első kategóriában hat hónap, a másodikban és harmadikban pedig egy év a felmondási idő. A 9791/1905. és az 1585/1907. számú döntések már mint elvi határozatok állapítottak meg egy évi felmondási időt az állandóan alkalmazott ügyvédnek (jogtanácsosnak), illetve bányaeorvosnak. Ezek a döntések, amelyek már állandó és általános gyakorlat gyanánt domborítják ki indokolásukban, hogy magánjogunk szerint a magasabb tudományos képzettségű állandó alkalmazottak — *ellenkező kikötés hiányában* — egy évi felmondási időre tart-

hatnak igényt, 144. és 143. sorszám alatt utóbb felvették a Polgárjogi Határozatok Tárának 1918-ban közzétett II. kötetébe is.

Ez volt a jogállapot akkor, amidőn az 1910/1920. M. E. sz. rendeletet kiadták, amely a körülményekhez képest sikerült alkotás, de persze tekintetbe kell venni, hogy a forradalmak zavaros esztendeje után kellő előkészítés nélkül kellett sürgősen megalkotni és így nem lehet vele szemben ilyen nehéz joganyag tekintetében túlzott követelményeket támasztani. A R. 2. §-a az eddigi jogállapoton kifejezetten csak annyiban változtatott, hogy 2 évi vagy ezt meghaladó szolgálat esetére a kétszeresükre emelte fel az Ipt. 92. §-ában megszabott 6 heti, illetve 3 havi felmondási időket. Talán helyesebb lett volna, ha a R. a szolgálati idő tartama szerint — ha már ezt választotta mértékadó új szempontnak — több fokozatban szabta volna meg a felmondási időket. A nagyobb baj azonban az volt, hogy változatlanul hagyta az Ipt.-nek a „fontosabb teendők“-re vonatkozó említett fogyatékos szabályozását, pedig ez kereskedelmünk és iparunk 35 éves fejlődése és differenciálódása folytán már túlhaladott volt és 1920-tól kezdve ezért nagyobb nehézséget is okozott, mint addig. Biróságaink ugyanis az Ipt. 92. §. 3. bekezdésének helytelen exemplificatioja folytán hosszú időn át (és ebben az alkalmazottak érdekeit melegen méltányoló — egyébként helyes — fel fogásuk is közrehatott) igen liberálisan értelmezték a fontosabb munkakör fogalmát. Ebbe tartozó könyvelőnek tekintettek pl. úgyszólván minden alkalmazottat, aki bélyegzett könyvbe valamit beír, ilyennek minősítették a még olyan primitív állású raktárnokot, stb., pedig ezzel a minősítéssel most már 3, illetve 6 havi felmondási idő járt. Az említett kritériumban természetesen benne rejlő bizonytalansághoz és ebből eredő gyakori perek terhéhez ilyenformán bizonyos aránytalanságok is járultak, amelyek nem egyszer keltették a méltánytalan egyenlősítés érzését azokban az — esetleg közép- vagy egyenesen főiskolai képzettséggel is rendelkező — alkalmazottakban, akik a gyakorlati gazdasági élet konkrét értékelése szerint valóban fontosabb teendőket végeznek. De lege lata csak helyeselni lehet tehát a mindenkor bölcs körütekintést tanúsító bírói gyakorlatunk újabb irányát, amely itt igen helyesen kezd szigorubb értékkel mérni. De lege ferenda pedig megfontolandó, hogy nem kellene-e a felmondási idő szempontjából minden egyéb kritérium helyett a fizetés nagyságát venni irányadóul, mert ez minden vitát kizáró, igen

határozott zsinórmérték s amellet a szolgálati évek és a betöltött munkakör fontossága szerint emelkedvén, ezt a két kritériumot is magában foglalja.

Az R.-rel kapcsolatban bíróságainknak állást kellett foglalniok arra nézve is, hogy érintette-e ennek 2. §-a azokat a hosszabb (6 havi és 1 évi) felmondási időket, amelyeket a fentebb említett magasabb alkalmazotti kategoriák tekintetében a bírói gyakorlat már korábban kifejlesztett. A döntés természetesen negatív volt, azzal a helyes indokolással, hogy a R. 2. §-a csak az Ipt. 92. §-ában meghatározott 6 heti és 3 havi felmondási időre vonatkozik és így nem hatott ki a magasabb tisztviselők hosszabb felmondási idejére, akikre az Ipt. 92. §-ának rövidebb határidői a R. életbelépése előtt sem voltak alkalmazhatók. (K. 6538/1925. Kéler—Straub—Schwicker ismert műve 269. sz. 184. l.)

IV. *Ami különösen az 1 évi felmondási időt illeti*, erre vonatkozólag ezek szerint a már ismertetett korábbi gyakorlat maradt volna fenn, amely azt egyedül a magasabb tudományos képzettség feltételéhez kötötte. Ez azonban csak látszat. A valóságban bíróságaink a legutóbbi 5—6 évben feltűnő nagy számban eldöntésre került idevágó esetekben²⁾ most már állandónak és teljesen következetesnek mondható új gyakorlatot fejlesztettek ki, amely a korábbi praxist három irányban korlátozta, amennyiben az 1 évi felmondási időt a) csak nagyobb terjedelmű vállalatnál s b) csak quantitative az egész vállalatra kiterjedő és qualitative is megfelelő (önálló irányító és vezető) hatáskör esetében adta meg és c) hajlandó volt a tudományos képzettségtől is eltekinteni, illetve a gyakorlati tevékenység útján megszerzett tényleges kép-

²⁾ Szemelvények az 1924—1928. években hozott idevágó határozatokból: 1. Nem ítélték meg 1 évi felmondási időt az *erdőmérnöknek*, mert ehhez a magasabb tudományos képzettség mellett az egész üzletkörre kiterjedő önálló rendelkezési jog is szükséges lett volna (K. 5094/1925.). 2. Csak 6 hónapot ítélték meg az *igazgató címmel gőzmalom vezető középiskolai tanárnak*, mert a malomüzlet vezetésére semmi szakképzettsége nem volt és csak ellenőrző és végrehajtó működést fejtett ki. (K. 5157/1925. Kéler 276.) 3. Magasabb képzettségen felül önálló rendelkezési jogot és vezető állást kívántak meg. (K. 6538/1925. Kéler 268.) 4. *Gummigyár műszaki igazgatójának* önálló rendelkezési joga, vezető hatásköre és magasabb képzettsége alapján 1 évi felmondási időt állapítottak meg, noha csak felsőbb ipariskolát végzett vegyész volt. (K. 7032/1925. Kéler 286. sz.) 5. Viszont önálló rendelkezési jog és vezető hatáskör hiányában nem illelt meg 1 évi felmondás az *alagutépítési munkálatok vezetésére felfogadott mérnököt*. (K. 8237/1925. Kéler 281. sz.) sem 6. az *aligazgatói címmel felruházott bankosztályvezetőt*, mert az egész üzletmenet irányítása nem volt rábízva. (K. 2157/1926.) 7. Csak 6 hónapot ítélték meg a *kozmetikai osztály gyártási üzletvezetőjéül felfogadott okl. gyógyszerésznek*, mert kereskedelmi tekintetben másnak volt alárendelve, holott 1 évi felmondás csak a nagyobb vállalatnál, saját felelőssége mellett önálló és irányító hatáskörben alkalmazottat illeti meg.

zettséggel, mint annak surrogatumaival is megelégedni. Világos ebből, hogy bíróságaink nem érték be a törvényhozás által felállított két kritériummal (szolgálati idő és a munkakör fontosságára való pusztán utalás), hanem egészen önálló uton a most *(a)–c)* alatt jelzett három új kritériumot állították fel az általuk 1 évben megállapított felmondási idő szempontjából. Ez a gyakorlat méltányosan figyelembe vette az alkalmazottak érdekét, bizonyos mértékig sikerült kiküszöbölnie a felmondási idő tekintetében mutatkozó aránytalanságokat, bölcsen értékelte a gazdasági életben tényleg kialakult helyzetet és józanul számolt a munkaadók szempontjaival is, úgy, hogy tudomásunk szerint megnyugvást is keltett. Csupán egy — pusztán jogformai — szépséghibája volt, hogy t. i. nem volt összhangban a már említett korábbi gyakorlattal, pedig éppen ennek alapul vételével fejlődött ki. Minthogy a régebbi praxis a PHT-be 143—144. szám alatt felvett két határozatban testesült meg,³⁾ ezt az ellentétet a Ppé. 70. és 72. §-ának értelmében a döntés felfüggesztésével már korábban jogegységi tanács elé kellett volna vinni és így érthető, hogy a most kitűzött kérdések között szerepel a következő is: „*Magánvállalatnál magasabb tudományos képzettséghez kötött állást ily képzettségnek a birtokában betöltő alkalmazottnak a vállalat terjedelmére való tekintet nélkül és akkor is joga van-e 1 évi felmondási időre, ha az egész vállalatra kiterjedő önálló vezető és irányító jogkörrel nincs felruházva?*“

(K. 5704/1926. Kéler 284. sz.) 8. Ugyanez áll a városi közéleti hivatal vezető ügyvédre, mert önálló, független utalványozási joga nem volt. (K. 6562/1926. Kéler 274. sz.) 9. Egyetemi oklevéllel bíró gyógyszerészalkalmazottnak csak akkor jár 1 év, ha nagy kiterjedésű és forgalma, egész üzletre kiható, vezető és irányító hatásköre van. (K. 9053/1926. Kéler 273. sz.) 10. Ugyanezen feltételek hiánya miatt csak 6 hó illeti meg az elektrotechnikus üzemvezetőt. (K. 9248/1926. Kéler 282. sz.) 11. Okt. mérnököt csak 6 hó illeti, mert csak a műszaki munkákat végezte és ebben is alá volt rendelve. (K. 9430/1926. Kéler 283. sz.) 12. Gyári vállalat ügyvezető igazgatója tekintetében a feloldó határozatban kimondatott, hogy az 1 évi felmondáshoz főiskolai oklevél nem kell, de szükséges az egész vállalat ügymenetére és sorsára kiható önálló rendelkezési és kezdeményezési jog, saját felelősség és az, hogy a vállalat nagyüzem legyen. (K. 6681/1927. Kéler 270. sz.) 13. Gyári vállalat igazgatójának 1 évet ítéltek meg, mert az egész vállalat vezetésére kiterjedő hatásköre volt. (. 979/1928. Kéler 287. sz.) 14—17. Ügyvédnek, mint magasabb tudományos képzettséget igénylő jogtanácsos-ügyész állásban lévő állandó alkalmazottnak 1 évi felmondási időt állapítottak meg. (Bp. T. 10397/1925. Kéler 289. sz.) — *Ugyanígy* K. 5954/1922, továbbá K. 7040/1924. és K. 3066/1927. (Kéler 15. és 288. sz.)

³⁾ Amelyekhez — mellel megjegyezve — a PHT. 1925-ben kiadott III. kötetébe 505. szám alatt felvett Rp. II. 6365/1917. sz. határozat bizonyos mértékben szintén hozzátartozik, mely miniszterelnökségi szerződéses sajtó-tudósító részére állapít meg 1 évi felmondási időt a rendszerinti munkakört meghaladó munkájáért és tekintettel magasabb tudományos képzettségére.

Fentebbi megjegyzéseink után nem szükséges bővebben indokolni, hogy ezt a kérdést véleményünk szerint tagadólag kell eldönteni, de legalább is a hozandó jogegységi határozat indokolásában célszerű lenne kitérni egyes szempontokra, amelyeket a pusztán negatív eldöntés egymagában nem elégít ki. Legvilágosabban kidomborodnak ezek a szempontok akkor, ha a feltett kérdést részletesebben elemezzük. Az elemzésnél mindjárt szembevetünk, hogy ez a kérdés — eltérően az alább tárgyalandó másik két kérdéstől — *nem szorítkozik a R. hatálya alá eső alkalmazottakra*, hanem kiterjed az esetleg nem ipari vagy nem kereskedelmi, hanem általában „magánvállalat”-nál levő alkalmazottakra, ami helyes. A „magasabb tudományos képzettség” körül a kérdések egész sora merül fel. Magasabb tudományos képzettség ugyanis egyrészt nem okvetlenül szükséges, hanem pótolja azt a gyakorlatban tényleg megszerzett tudás, másrészt önmagában az ezt igazoló oklevél pusztán birtoka nem is mindig elégséges, főleg ha nincs meg a képzettség és az alkalmazott által végzendő teendők között a konkrét szakszerű összefüggés, amit az idézett újabb gyakorlat igen helyesen különös világossággal szintén megkövetel. Bérelszámolást végző theologiai doktor, gőzmalmot vezető középiskolai tanár, szivattyugyárat irányító okleveles ügyvéd stb. nem hivatkozhatik pusztán oklevelére, mert az semmi konkrét összefüggésben betöltött állásával nincsen. De az egyes szakmáknak különleges szakterületekre való specializálódása folytán még a szakmabeli általános jellegű összefüggés megléte esetén is kételyek merülhetnek fel, pl. a gyakorlatban tényleg előfordult olyan esetben, amidőn kulturmérnök vezet gépgyárat, avagy külföldön külön textilmérnöki kvalifikációt szerzett mérnök vezet egy faipari vállalatot. Ilyen körülmények között nem egészen szerencsés a „magasabb tudományos képzettséghez kötött állás” kifejezés. Ilyen kvalifikációhoz „kötöttség” legfeljebb kifejezetten ügyvédi, orvosi, vagy gyógyszerészeti teendőkre való alkalmaztatás esetén, vagyis aránylag igen ritkán fordul elő, ellenben az esetek túlnyomó nagy számát szolgáltató mérnököknél eddig szóba sem jöhetett, mert egyrészt nem léteztek kizárólag okl. mérnökök részére törvényhozásilag fenntartott munkák, másrészt eddig nem volt kérdéses, hogy a mérnöki oklevél pusztán birtoka a szolgálat idejére való tekintet nélkül sem 1 évi, sem 6 havi felmondási időre való igényt egymagában meg nem állapít. Ez az utóbbi helyzet józanul meg nem változtatható a jövőre sem, ellenben változás állott be az előbbi vonatkozásban az által, hogy a 127.000/1929.



K. M. rendelet 1. §-a 1—35. pontjában felsorolja azokat a mérnöki munkákat, amelyek fenn vannak tartva a mérnöki kamara tagjainak, amelybe viszont kivételesen nem okleveles mérnökök is felvehetők. Miután a „kötött” szó az általános nyelvhasználat szerint inkább arra szokott utalni, hogy az illető állást valamely jogszabály köti a magasabb tudományos képzettséghez, talán helyesebb lenne helyette a bírói gyakorlatban használatos „igénylő” kifejezést alkalmazni. A *vállalat terjedelmének* figyelembevétele nézetünk szerint helyes és szükséges, mert a praeter legem meghonosított igen hosszú, 1 évi felmondási időt megkülönböztetés nélkül minden kis vállalatra is kiterjeszteni sem jogilag, sem gazdaságilag nem volna helyes. Az *alkalmazott hatásköre* tekintetében a gyakorlat által felállított kívánalmak, mint már említettük, kétfélék, amennyiben egyrészt a *hatáskör kvalitására*, másrészt annak *quantitására* vonatkoznak. Ami az elsőt illeti, csak helyeselni lehet, hogy nem csupán munkakör, hanem jogkör kívántatik meg, és pedig olyan, amely önálló vezető és irányító tevékenységgel jár. Gyakorlati meghatározója ennek leginkább a *felelősség* fennforgása és mértéke lesz, amely szempontot tehát ebben a meghatározásban bennrejlőnek tekintünk. Mérlegeltetni fog továbbá az *alkalmazott (igazgatói stb.) címe*, azonban ez, mint bíróságaink igen helyesen emelik ki, önmagában semmiképpen sem döntő. A *jogkör quantitása, vagyis* az egész vállalatra kiterjedő *terjedelme* tekintetében ellenben lehetnek bizonyos kétségek a középüzem keretét meghaladó igen nagy vállalatoknál, amelyeknél egyrészt az egész gestióért felelős és ezért minden alkalmazottal szemben utasítási joggal rendelkező legfőbb vezetőre szükség van, másrészt azonban oly sok és sokféle a teendő, hogy önálló vezető és irányító és így 1 évi felmondási időt is megindokoló jogköre lehet néhány olyan alkalmazottnak is, akik a legfőbb vezetőnek alá vannak ugyan rendelve, de a vállalatnak valamely független egységként is megállható tekintélyes részét majdnem teljes önállósággal vezetik. A határvonalat itt természetesen nagyon óvatosan kell megvonni, mert annak tulságosan bőkezű kezelése rendkívül nagy hátrányokkal járhat, amit bölcsen érez az eddigi gyakorlat is, amely a pusztán osztályvezetőnek inkább csak 6 havi felmondási időt hajlandó megállapítani. (L. pl. Kéler 263. sz.)

A jogegységi határozatnak véleményünk szerint — legalább is az indokolásban — világosan állást kell foglalnia az *állandóan alkalmazott orvost és ügyvédet (jogtanácsost)* a régebbi gyakor-

lat értelmében a fenti korlátozó feltételek nélkül megillető 1 évi felmondási időre nézve, amelyre a fenti korlátozó megfontolások aligha alkalmazhatók és akiknél, vagy legalább is az ügyvédnél a már idézett bírói határozatok szerint inkább az látszik megállapíthatónak, hogy az újabb praxis sem tekinti meghaladottnak a már említett régebbi megszorítás nélküli jogállapotot.

V. Az előbbivel némi távoli összefüggésben van az a második kérdés, hogy: „*a kereskedősegédnek vagy ipari- és kereskedelmi vállalat tisztviselőjének szolgálati viszonyait szabályozó szolgálati szerződésnek az érvényben levő jogszabályoktól a felmondási idő tekintetében az alkalmazott hátrányára eltérő kikötései két évet el nem érő szolgálat esetében érvényesek-e?*“.

A R. 23. §-a szerint „a szolgálati szerződésnek a R. 2—7., 9., 12. és 13. §-ainak rendelkezéseitől az alkalmazott hátrányára eltérő kikötései érvénytelenek“. Némely bírói határozat (K. 2485/1924.) szerint ez a tiltó rendelkezés csak a R. 2. §-ában foglalt két évi és ezt meghaladó szolgálat esetén meghatározott hosszabb felmondási idővel ellenkező kikötéseket mondja ki érvénytelennek, tehát minden más esetben az Ipt. 88. §-a szerint a felmondásra vonatkozólag szabadon állapodhatnak meg a felek. Helyesen mutatnak rá ezzel szemben az irodalomban (Kéler 28. I.), hogy „a R. 2. §-a, amidőn kimondotta, hogy: „A felmondási idő tekintetében érvényben levő jogszabályok *aként módosulnak*, hogy“ ... stb. nem akarta az élő jogot megismételni és ezután az, újítást hozzáfűzni, hanem e hosszadalmas szövegezés helyett használja a fent idézett egyszerű formulát, úgy, hogy ebben a szakaszban benne van az eddigi jog is. Ha tehát a szerződés kikötései az alkalmazott hátrányára oly rendelkezést tartalmaznak, amelyek az ilyképen értelmezett 2. §-sal és az abba tartozó eddigi jogszabályokkal ellenkeznek, akkor ezek a kikötések érvénytelenek. Ez természetes is, mert nem lehet feltételezni oly jogalkotó akaratot, mely szerint valakit fel lehessen fogadni felmondás kizárásával, de két évi szolgálat után ugyanezt az alkalmazottat már csak három havi, illetve hat havi felmondással lehessen elbocsátani; továbbá, hogy a legfontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottakat, akiknek a joggyakorlat a szolgálati időre való tekintet nélkül hathavi, illetve egy évi felmondást ítél, felmondás kizárásával lehessen felfogadni és ez megállhasson, bármennyi ideig is szolgáljanak.“ Magunk is úgy véljük, hogy a R. 2. §-a inkorporatív utalást tar-

talmaz az Ipt. felmondási idő-szabályaira és így a R. 23. §-ának tilalma ez utóbbiakra is kiterjeszthető, annak ellenére is, hogy a R. 23. §-a legszorosabban értelmezendő kivételt alkot az egyébként a szolgálati viszony tekintetében nálunk még mindig alapelveként érvényben levő szerződési szabadság principiuma alól. Egy fontos részletkérdésben azonban a fenti okfejtéssel nem értek egyet és illetve aggályaim vannak. A legfontosabb alkalmazottakra vonatkozólag ugyanis az ismertetett régebbi bírói gyakorlat az egy évi felmondási időt kifejezetten *csak „ellenkező megállapodás hiányában“* adja meg. Ezt a jogállapotot a későbbi gyakorlat az alkalmazott javára nem, hanem legfeljebb mint láttuk, némileg annak hátrányára változtatta meg, ez tehát ebben a részében ma is élő jog,⁴⁾ amiből következik, hogy egy évnél rövidebb felmondási idő szerződésileg ezekkel szemben kiköthető. Amennyiben azonban a R. hatálya alá esnek, akkor ők sem részesülhetnek kisebb védelemben, mint a R. alá tartozó többi alkalmazottak, s így ugyanazt a felmondási időt, amelyet ez utóbbiaknak szerződésileg megváltoztathatatlan módon a R. garantál, nekik is meg kell kapniok, mint minimumot, tehát felmondási idejük ezen minimum alá szerződésileg sem szorítható. Vagyis a R. 23. §-a a 2. §-ban foglalt incorporatív utalás folytán csak az Ipt.-ben és a R.-ben megszabott felmondási határidőket biztosítja a legfontosabb alkalmazottaknak mint törvényes minimumot.

VI. A jogegységi tanács döntése alá kerülő harmadik kérdés végül az, vajjon *„annak megállapítása szempontjából, hogy a kereskedősegédnek, vagy ipari vagy kereskedelmi vállalat tisztviselőjének szolgálati ideje a két évet eléri, illetőleg meghaladja-e és ezen az alapon az ilyen alkalmazottnak az 1910/1920. M. E. sz. rendelet 2. §-ának második bekezdésében meghatározott hosszabb felmondási időre van-e igénye, a felmondás időpontjáig eltöltött szolgálat időtartamához a felmondási idő tartamát hozzá kell-e számítani abban az esetben, ha a szolgálati jogviszonyt a munkaadó felmondással szünteti meg?“* Konkrétan kifejezve ez annyit jelent, hogy pl. egy fontosabb teendőket

⁴⁾ Van ugyan kuriai határozat (7040/1924. Kéler 15. sz.), mely a R. 23. §-a alapján érvénytelennek mondotta ki a felmondási időnek az állandó jogtanácsos-ügyésszel szemben egy hónapban történt szerződési megállapítását, de ez a határozat egyrészt, egyéb tartalma tekintetében sem aggálytalan, másrészt a konkrét esetre vonatkozólag megegyezik szövegbeli álláspon-tunkkal, mely szerint a felmondási időnek egy hóra való szerződési leszorítást mi sem tartjuk érvényesnek.

végző magánalkalmazottnak, akinek szolgálata 23-ik hónapjában mondanak fel, csak 3 havi felmondási időre van-e igénye, mert a felmondás időpontjában még nincs két évi szolgálati ideje, avagy hat havi felmondási idő jár-e neki, tekintettel arra, hogy a felmondási idő hozzászámítása esetében két évet meghaladó szolgálati idővel fog rendelkezni.

Jogegységi eldöntésre alkalmat szolgáltató ellentétes gyakorlatot ebben a kérdésben a budapesti kir. ítélőtábla és a budapesti kir. törvényszék mint fellebbezési bíróság folytatnak. Utóbbinak a kérdés igenleges eldöntését tartalmazó álláspontja a következő: „Felmondással a felek között a szolgálati viszony meg nem szűnik, hanem ezzel csupán a határozatlan időtartamu szolgálati viszony időtartama válik határozott idejűvé; a felmondásban levő alkalmazott a felmondási idő alatt is köteles szolgálati kötelezettségeit ellátni és azt a felmondásra hivatkozással jogszerűen meg nem tagadhatja, mihez képest a felmondásban levő alkalmazott felmondási időtartama a szolgálati időbe beszámítandó.” (Bp. tsz. 38. Pf. 10806/1924. Kéler 300. sz., 201. l.)⁵

Bármennyire rokonszenves is a törvényszék állásfoglalása mint a gazdaságilag gyengébbnek vélelmezett alkalmazott oltalmazását célzó döntés, a konkrét jogszabályoknak szorosan jogászai és logikus értelmezése tekintetében nem aggálytalan. Nehéz ugyanis elzárkózni annak a logikai helyessége elől, hogy

⁵⁾ Egyik-másik törvényszéki határozat indokolása arra is céloz, hogy a felmondási időt már csak azért is be kell számítani a szolgálati időbe, mert az ellenkező felfogás mellett a munkaadó az alkalmazottat a hosszabb felmondási időtől elüthetné azzal, hogy közvetlenül a szolgálat 2 évi tartamának bekövetkezése előtt mond fel neki, holott ha a rövid idővel, esetleg csak pár nappal később mondana fel, akkor az alkalmazottat kétszer akkora felmondási idő illetné. Ez a méltánytalanság azonban minden időhatármegszabásnál megvan és határesetekben akkor is előfordulhat, ha a felmondási időt a 2 évi szolgálat tartamába beszámítjuk s így voltaképpen valamivel rövidebb szolgálat esetében is megadjuk a hosszabb felmondási idő kedvezményét. De különben is e méltánytalanság csak látszólagos, mert a kérdés azon fordul meg, hogy a munkaadónak van-e joga az alkalmazottat ilyen felmondás útján a hosszabb felmondási időtől elűteni. Ha igen, akkor e jogát nem érinti az abból az alkalmazottra esetleg háruló kedvezőtlen következmény. A tsz. érvéltése inkább arra céloz, hogy a munkaadó esetleg chicane-szerűen él a mondott célból felmondási jogával. Ezt azonban vélelmezni és az indok nélkül általánosított ilyen védelemre elvi természetű döntést alapítani nem szabad. Egyébként is a rendes felmondás indoka csak az olyan jogrendszerben vizsgálható és kötelezhet chicane-szerű károsító felmondás esetében kártérítésre, amely a felmondást — miként a francia jog — egyáltalában nem köti valamely időköz betartásához. A mi jogrendszerünk szerint azonban a rendes felmondás indokolás nélkül, illetve bármely indokból gyakorolható s az alkalmazottat éppen az — de szabályként viszont csak az — védi, hogy a felmondás időhöz van kötve.

a két éves szolgálat a hosszabb határidejű felmondásnak *előfeltétele*, melynek tehát már a felmondás időpontjában meg kell lennie, hiszen visszas volna a felmondási jognak olyan előfeltételt tűzni, mely e jog gyakorlásakor még nem volósult meg. Ezen az erős logikai alapon épült fel a budapesti tábla negatív álláspontja, mely szerint „a dolog természetéből következik, hogy a két évi szolgálati időnek már a felmondás időpontjában meg kell lennie“ s „az ahhoz mérten járó felmondási idő folyama a két évi szolgálat megállapításánál számításba nem vehető“. (Kéler 298—299. sz., 200. l.)

Fel kell hívunk továbbá a figyelmet arra, hogy a kir. Kuria — bár nem a R. 2. §-ával, hanem a vasuti szolgálati rendtartásról szóló 1914:XVII. t.-cikkel kapcsolatban — a tábláival lényegben teljesen azonos álláspontot foglalt el P. II. 4716/1926. sz. ítéletében.⁶⁾

Magából a R. szövegéből némi támpontot — még pedig szintén a tábla által vallott negatív értelemben — legfeljebb a 6. §. nyújthat, amely a felmondási idő szempontjából a *felmondás időpontjában fennálló munkakört* tekinti irányadónak, kiemelve ezzel, hogy a felmondásra nézve a különböző vonatkozásokban az a helyzet mértékadó, mely akkor létezik, amikor a felmondást gyakorolják. Nem áll ezzel ellentétben az sem, hogy a végkielégítés és a nyugdíj szempontjából irányadó, szolgálati időbe birói gyakorlatunk — helyesen — beszámítja a felmondás idejét is. (l. pl. Kéler 360. sz.) Ezekben az esetekben ugyanis — és voltaképpen csak ezekre találó a törvényszék fentidézett indokolása — arról van szó, hogy azok az igények, amelyeket

⁶⁾ „Felperes vasuti alkalmazott állandó alkalmazotti minősége az 1914:XVII. t.-c. 2. §-a értelmében akkor állott volna be, ha ugyanannak a vasútnak három éven keresztül megszakítás nélkül állott volna szolgálatában. Egyébként az alkalmaztatás ideiglenes és bármikor felmondható volt. A felmondás a szolgálat harmadik évének vége előtt következett be, akként azonban, hogy a 14 napi felmondási idővel együtt a felperes szolgálati ideje túlhaladta a három évet. Az alkalmaztatási jogviszony megállapítása iránt indított keresetet a kir. Kuria a következő indokolással utasította el: „Sem az 1914:XVII. t.-c. 3. §-a, sem pedig a felmondásról szóló 53. §-a nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy a kérdéses három évbe a felmondási idő beszámítandó, vagy hogy az ideiglenesen alkalmazottnak csak úgy lehet a szolgálatot felmondani, hogy a felmondási idő a három évi szolgálati idő eltelte előtt járjon le. A felmondás a szolgálati viszony megszüntetésének egyik esete, amelynek természetesen már alkalmazásánál kell vizsgálni és megállapítani, hogy fennforognak-e a felmondásra alapul szolgáló előfeltételek, tehát azt is, hogy van-e az alkalmazottnak annyi szolgálati ideje, melynél fogva állandó alkalmazottnak tekintendő, amiből következik, hogy a felmondás után teljesített szolgálat a kérdéses három évbe be nem számítandó. (Jogi Hírlap I. 2024., Hofhauser 1250. sz., 342. l.)

az alkalmazott szolgálati viszonyának *megszűnése után* támaszt, a teljes szolgálati idő alapján számíttassanak, ami természetes, míg a mi esetünkben ellenkezőleg az a kérdés, hogy mik az előfeltételei annak, hogy a *fennálló* szolgálati viszony a felmondási jog gyakorlása útján a *jövőre nézve* megszüntethető legyen.

A szorosan jogászai és főleg logikai törvénytárgyarázat szokásos elvei ezek szerint a negatív eldöntés mellett szólnak. A másik irányú döntés nem törvényértelmezést, hanem törvénykiegészítést foglalna már magában, nevezetesen a R. kiegészítését, egy belőle hiányzó olyan szabállyal, amely szerint: „A felmondási idő szempontjából a szolgálati viszony időtartamába a felmondási időt be kell számítani.” Amennyiben erre a törvénykiegészítésre határozná el magát a jogegységi tanács, amire jogköre kétségtelenül kiterjed, úgy a következő érvekre támaszkodhatnánk, amelyek azonban már nem jogdogmatikai, hanem lényegükben legislatív-politikai természetűek: Az R. és főleg annak itt szóbanlevő 2. §-a kétségtelenül a magánalkalmazottak minél messzebbmenő védelmét tartotta szem előtt, s a rendeletalkotó, ha az itt tárgyalt esetre gondol, azt az alkalmazottra kedvező értelemben szabályozta volna, ami valószínűleg csak azért maradt el, mert a R. fentebb említett hirtelen megalkotásánál nem volt idő e kérdés figyelembevételére és kifejezett rendelkezésre. A munkaadói kategóriára nem jelent lényeges megterhelést, ha figyelniök kell arra, hogy a felmondás szempontjából a szolgálati időbe a felmondás ideje is beleszámít, ami végeredményben annyit jelent, hogy fontosabb teendőjű alkalmazottakat már másfélévi, kevésbé fontos teendőjű alkalmazottakat pedig már 1³/₄ évi szolgálat után megilleti a hosszabb felmondási idő. Ezen a pár hónapon a munkaadó gazdasági helyzetének mikénti alakulása nem fog mulni és idetartozó határesetek túlnagy számmal amúgy sem fognak előfordulni, ha pedig azokban az alkalmazottak járnak jobban, ez ellen nem emelhető kifogás, mert ebben a kérdésben valóban az alkalmazotti kisebbségek védelmezéséről van szó.