

A konkrét esetben sok szól amellett, hogy a törvény érintett szabálya kogensnek minősítessék. A törvény kétségtelenül az arató munkások védelmét célozza és a törvénynek az a rendelkezése, amely a választási jog gyakorlásának időpontját a munkabefejezésre teszi, a munkások abbéli érdekét kívánja szolgálni, hogy a munkások abban az időpontban ejtsék meg választási jogukat, amikor a termés eredménye már előttük van, amikor tehát a választás gazdasági hordereje felől teljesen tájékozva vannak. A választási jog gyakorlásának korábbi időre való előretolása annyit jelent, hogy a munkások oly időben kötelesek jogot gyakorolni, amikor ennek gazdasági súlya felől még kellően tájékozva nincsenek. A munkások megvédeni kívánt érdeke szempontjából tehát nagy súly feszik azon, hogy a *tájékozott munkás* gyakorolja a választás jogát és a tájékozatlan munkás vulgarisan szólva ne legyen köteles zsákba macskát vásárolni. Elégé súlyos érdek arra, hogy a választási jog gyakorlásának időpontjára szóló szabályt bíróságaink a törvény hézagossága ellenére is kogensnek minősítsék. A döntés eseti helyességét itt nem érintjük, mert a Kúria a tényállásból vett egyéb érvei (a felperes a munka befejezése után évek múlva közölte új elhatározását), a döntést esetileg helyesnek mutatják — a fenti idézett ítéleti kijelentés azonban az esettől függetlenül foglal állást és ennek az elvi állásfoglalásnak aggályosságára annál inkább reá kellett mutatnunk, mert egyéb törvényes rendelkezésekkel kapcsolatban is felmerülhet annak szüksége, hogy a bíróságok a jogszabály kogens jellege felől döntsenek olyankor, amikor maga a törvénytörvény a kogens jelleg tekintetében tisztázott helyzetet nem teremt.

B. S.

Mikor szűnik meg a szolgálati viszony?

A felvetett kérdésre a felelet egyszerűnek látszik — de mégsem az. A szolgálati viszonyoknak csak *egyik típusára* vonatkozóan adható minden kétely nélkül válasz, ha t. i. az határozott időtartamra szólott. De már a *határozatlan időtartamú szolgálati szerződéseknél* kétségek merülhetnek fel pl. akkor, ha a munkaadó a szolgálati viszonyt rendes felmondással felmondja s az alkalmazottnak a felmondási idő alatti szolgálatára igényt nem tart és annak minden járandóságát kiegyenlíti. Mikor szűnik meg ilyen esetben a szolgálati viszony? Az elbocsájtáskor? Avagy az — legalább is bizonyos vonatkozásokban tovább tart a felmondási idő lejártáig? Másik nagyon gyakori eset! Az alkalmazott jobb állást talál és ezért a felmondási időt be nem várva, elhagyja munkaadójának szolgálatát, új állást vállal. Ezen *egyoldalú magatartásával* megszüntette-e a szolgálati viszonyt?

Ezeknek a kérdéseknek nagy gyakorlati jelentőségük van és pedig *nemcsak a munkajog területén, hanem büntetőjogi szempontból is és különösen a tisztességtelen versenyről szóló törvény egyes rendelkezéseinek alkalmazhatósága miatt.* Hogy forog-e fenn „alkalmazottcsábítás”, avagy az alkalmazott elkövette-e a tv. 15. §. 3. bekezdésébe ütköző üzleti, illetőleg üzemi titok megsértését, — attól függ, hogy fennáll-e a szolgálati viszony vagy sem.

A Mtj. 1550. §-a szerint: „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.*” Ebből a fogalommeghatározásból az következne, hogy ha már mind a két fél teljesítette s befejezte azt, amire kötelezve volt, — az alkalmazott szolgálatát, a munkaadó az ellenértéket, — a jogviszony megszűnt. Ez természetes és logikus. A Kúria azonban gyakorlati és főleg a *munkavállalót védő szempontokból* nem erre az álláspontra helyezkedett, hanem azt mondja: „A *szolgálati viszony — felmondás esetén — általában véve csakis a felmondási idő lejártával szűnik meg.*”¹⁾ Ugyanez az álláspont jut kifejezésre a 41. sz. J. D. indokolásában is: „... mert a *határozatlan időre kötött szolgálati viszony nem a felmondással, hanem csak a felmondási idő leteltével szűnik meg, még akkor is, ha a munkaadó az alkalmazott szolgálatát a felmondási idő alatt igénybe venni nem kívánja, vagy ha felmondás nélkül, de jogtalanul bocsájtotta el az alkalmazottat.*” E J. D. indokolásából kitűnő merev álláspont tarthatatlan következményekre vezetett volna.²⁾ Ezért az 1930. évben közzétett e döntvény merev fogalmazásával szemben az 1933-ban hozott fenthivatkozott IV. 4437/1933. sz. kúriai ítélet már óvatosabban fogalmazta a tételt és hozzátette:

„Ettől a szabálytól a felek közös megegyezéssel eltérhetnek ugyan, ámde a szolgálati viszonynak illetően időelőtti megszüntetése ... csakis akkor állapítható meg, ha a felek ebbeli akaratu-

¹⁾ K. IV. 4437/1933. J. H. VIII. 646. Ugyanígy K. IV. 3846/1935. Az előbbi esetben a munkaadó a felmondott alkalmazottat a szolgálat alól felmentette és összes járandóságait kifizette. Ezután — de még a felmondási idő lejártá előtt — az alkalmazott megnősült. A Kúria az özvegyi nyugdíj szempontjából megállapította, hogy a házasságkötés a szolgálati viszony tartama alatt történt.

²⁾ A büntetőbírói gyakorlat korábban is a Btk. 366. §. 7. pontja szempontjából a szolgálati viszonynak ténylegesen fennálló „reális” létét kívánja meg, sőt annak állandósultnak kell lenni. V. ö. Angyal: Magyar Büntetőjog Tankönyve, II. köt. 525. és 526. old. Továbbá 62. sz. T. D. K. 3271/1908. B. II. 192. és a Büntetőjog Tára XI. köt. 50. oldalon Dr. Heil fejtegetéseit.

kat minden kétséget kizáró módon, határozottan és világosan kifejezésre juttatták."

A Kúria gyakorlatából kisarjadzó jogszabály ezidőszerint tehát a következő:

a) a szolgálati viszony csak a felmondási idő leteltével szűnik meg, —

b) ettől a felek szerződésileg eltérhetnek, —

c) az idevonatkozó akaratnyilvánításnak határozottnak és világosnak kell lenni.

A Kúria azonban nem válaszolta meg a gyakorlatilag legfontosabb kérdést, — *vajjon az a körülmény, hogy a munkaadó a munkavállalónak a felmondási idő alatti szolgálatát nem kívánja és járandóságait kifizeti, — per factum concludentem „határozott és világos” akaratnyilvánítást jelent-e a szolgálati viszony megszüntetésére vonatkozólag?* Különös jelentősége van a bizonytalanság megszüntetésének a tv. szempontjából. Ha az alkalmazott a fenti esetben a teoretikus felmondási idő letelte előtt állást vállal, s a szolgálati viszony fennforgása vélelmezetik, — a tv. 1. §-ához fűződő bírói gyakorlat szerint „alkalmazottsábitás” történt. De vajjon kívánhatja-e a munkaadó — ha ezirányban jogát kifejezetten nem tartotta fenn,³⁾ — hogy az alkalmazott a neki esetleg kínálkozó állást ne foglalja el, holott volt munkaadójával való viszonya teljesen megszűnt? Azonos a helyzet a tv. 15. §-ának szempontjából is, mert a szolgálati viszony megszűnése utáni időre a tv. nem tiltja, hogy az alkalmazott e minőségében tisztességesen, szerződésszegés nélkül megtudott „titkot” fel ne használhassa, ne értékesíthesse. (Arg. a contrario e §. 3. bekezdéséből.⁴⁾ Sőt éppen ez a lehetőség képezi önállósítása esetén egyik fontos üzleti tőkét.

A megoldást — álláspontom szerint — akkor találjuk meg, ha a kúriai gyakorlat ratio iurisát keressük. Ez pedig kétségtelenül a munkavállaló érdekeinek védelme. Ezért számítja hozzá a Kúria a nyugdíjigény elérése, úgyszintén a végkielégítéshez való jogosultság feltételét képező 5 évi szolgálat letelte szempontjából a tényleges szolgálati időhöz a felmondási időt is (788. E. H.). S ez az irány jut kifejezésre a fenthivatkozott többi ítéletekben is. Ez a ratio iuris pedig odavezet, *hogy a tv. fenti §-ainak alkalmazásánál azt kell szem előtt tartani, hogy ha a munkaadó a tényleges szolgálat megszünte utáni időre is súlyt fektet arra, hogy a szolgálati viszonyra alapított jogai fennmaradjanak, eziránt neki kell határozottan és kifejezetten nyilatkoznia.*

³⁾ Amire számos módja van érdekének sérelme nélkül, pl. szabadságolás.

⁴⁾ Lásd Szegő: A Tisztességtelen Verseny, 1936. 239. o.

Mi a helyzet akkor, ha a szolgálati viszonyt jogosan akár a munkaadó, akár a munkavállaló azonnali hatállyal bontja fel? A jogosan gyakorolt azonnali hatályú felmondásnak kétségtelen következménye a *szolgálati viszonynak nyombani megszűnése*. Ha a munkaadó szolgáltatott erre okot, — viselnie kell azt a következményt, hogy a tv. szempontjából védelme azonnal megszűnt. De mi legyen a döntés akkor, ha a munkavállaló adott okot a rögtöni hatályú felmondásra, talán épen azért, hogy a rendes felmondási idő alatt fennálló kötöttsége megszűnjön. „*Nemo turpitudinem suam allegans auditur*“ — *senkisémet szerzekhet jogot a maga jogellenes magatartásából*. Ezt az elvet kell alkalmazni. Vagyis ilyen esetben is megszűnt a szolgálati viszony a rögtöni hatályú felmondással, de a munkavállaló vagy harmadik személy ezt a helyzetet nem használhatja ki, mert magatartásuk jogellenessé válik és ezért kártérítésre, esetleg abba-hagyásra kötelezhető.

Dr. Munkácsi Ernő.

A kár-causalitás tanához.

Elmélet és gyakorlat szétválaszthatatlanságát talán semmi sem illusztrálja sűrűbben, mint a causalitás problémája. Sublimis philosophiai fejtegetések, amelyek a gyakorlati jogtól teljesen elszakadni látszanak — állanak a teoretikus póluson — a gyakorlat oldalán pedig ismételtten vetődnek fel esetek, amelyeknek helyes eldöntése szükség-szerűen veti fel a causalitás „elméletinek“ elkeresztelt problémáját. Ilyen esetet tárgyal a Kúria P. VII. 635/1937. számú ügye is. A perbeli tényállás szerint felperes kártérítést követel azon az alapon, hogy alperes a felperes ellen indított váltófizetési meghagyási eljárás során a superkvótaként adott váltóbeli kötelezettség érvénytelenségét előadó kifogások benyújtása után biztosítási végrehajtást foganatosított és a váltóperben a jelen perbeli alperes ez alapon keresetével jogerősen el is utasított. A Kúria a kártérítési perben az ügy érdemében nem döntött, hanem további eljárást rendelt el.

A feloldó végzés indokolása a következő kijelentést tartalmazza: „Az állítólagos károkozáshoz, vagyis ahhoz, hogy az alperes a váltó alapján felleljen ellene, s a biztosítási végrehajtás kieszközlése révén neki kárt okozzon, az ő vétkessége is közrehatott.“ Ezt az álláspontot — amely újból a kár causalitás problémáját teszi aktuálissá, igen aggályosnak tartjuk. Az álláspont helyessége esetén az következne, hogy a váltóperekben eszközölt végrehajtás okozta kár esetén sine discrimine minden esetben kármegosztásnak volna helye — mert hiszen a kárt követelő „váltóadó“ oldalán mindig adva van az a „vétkesség“, hogy ő váltót adott — kivételével azon eseteknek, amikor a váltóaláírás hamisítva van, vagy ha a valódi aláírással ellátott