



Petrovics Zoltán¹

A munkajogviszony felmondása a második világháború előtti Magyarországon

Máthé Gábor professzor úrral huszonhárom évvel ezelőtt a magyar állam- és jogtörténeti tanulmányaim során találkoztam először. Magával ragadó előadásokat tartott, elsőéves jogászhallgatóként nem lehetett nem szeretni a tárgyat. Stílusa, szellemessége, tudása akkor is lenyűgözött. Neki is köszönhetem, hogy a munkajog és a közszolgálati jog oktatójaként szívesen foglalkozom ma is jogtörténettel.

Tanulmányom célja átfogó képet rajzolni arról, hogy a magyar jog miként szabályozta a munkajogviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésével szemben a védelem egyes elemeit a második világháborút megelőzően. E körben a védelem lényeges elemeire: a munkáltató általi felmondás indoklására, az azzal szemben támasztott tartalmi és alaki követelményekre, továbbá a megszüntető jognyilatkozat elleni jogorvoslat lehetőségére és a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeire koncentrálok. A terjedelemi korlátokra tekintettel csupán a munkajogviszony mai fogalmaink szerinti felmondással történő megszüntetésének általános szabályait mutatom be; sem az egyéb megszüntetési jogcímekkel (például az azonnali hatályú felmondással), sem az egyes ágazati szabályokkal (például ipar, kereskedelem, mezőgazdaság) nem foglalkozom.

Munkajogi szabályozás?

Noha a vizsgált időszakban nyilvánvaló módon nem lehet a mai fogalmainknak megfelelő önálló munkajogi szabályozásról beszélni, már ebben az időben is létezett a magánjognak egy viszonylagosan elkülönült területe, amely a függő munka azon viszonyait szabályozta, amelyek szerződés alapján, ellenérték fejében, más részére és kockázatára, neki alárendelt munkavégzésre irányultak.²

¹ Adjunktus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar Emberi Erőforrások Tanszék. Kapcsolat: petrovics.zoltan@uni-nke.hu.

² Vö. Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Budapest, Grill Károly, 1942a. 2–3; Vincenti Gusztáv: *A munka jogviszonyai*. In Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész*. Budapest, Grill Károly, 1942b. 547, 548.

E meghatározásnak az úgynevezett munkabéri jogviszony és a szolgálati jogviszony feleltethető meg.

A korszak munkajogviszonyainak szabályozását a széttöredezettség jellemezte. A szolgálati jogviszonyok egyes típusait ugyanis gazdasági ágazatonként, illetve foglalkozási ágak szerint külön törvények szabályozták, a törvényi szabályozás mellett azonban egyéb jogforrások is szerephez jutottak, így a helyhatósági szabályrendeletek,³ a császári és királyi rendőr-igazgatóságok cseléd-szabályrendeletei, illetve a közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó miniszteri utasítások. A jogszabályi rendelkezések ugyanakkor csak a mögöttes szabályozó szerepét tölthették be, ugyanis a munkajogviszony megszüntetésének szabályait a felek megállapodása, illetve a munkáltató által egyoldalúan kialakított fegyelmi szabályzat rendelkezései felülírhatták. Ezen túlmenően a megszüntetés rendszerét jelentős mértékben alakította az ítélkezési gyakorlat is.

A magyar jog a magánjogi munkajogviszonyok tekintetében egyértelműen a szerződési szabadság elvének elsődlegességét vallotta, noha a korszakban a jogalkotó beavatkozásának eredményeként a felek magánautonómiája fokozatosan korlátok közé szorult. Amint azt Vincenti kifejti, a munkajog nem csupán az egyénnek, hanem a munkavállalók közösségének az érdekeit is védelemben részesíti, amin keresztül megnyilvánul annak szociális szelleme.⁴

A szolgálati jogviszony munkáltató általi megszüntetésének jogcímei között a felmondást, az azonnali (rögtöni) hatályú elbocsátást, valamint az elállást kell megkülönböztetni. Felmondással rendszerint a határozatlan időre létesített szolgálati jogviszonyt lehetett megszüntetni, a határozott idejű esetében erre csak kivételesen, különös feltételek fennállása esetén volt mód. Probaidő alatt minden további feltétel és indokolás nélkül mind a határozatlan, mind a határozott idejű szolgálati jogviszonyt meg lehetett szüntetni azonnali hatállyal. Az azonnali

³ Lásd a házfelügyelők és a segédházfelügyelők szolgálati jogviszonyának megszüntetését is rögzítő lakásbérleti jogviszonyokat szabályozó helyhatósági szabályrendeleteket: Vincenti (1942b): i. m. 620.

⁴ Vincenti (1942a): i. m. 8–9, 28. A „szerződő szabadság fonákságára” a korszak derekán, 1900-ban a Magántisztviselők Országos Szövetsége is rámutatott. Kreutzer Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőkről*. Budapest, Magántisztviselők Országos Szövetsége, 1912. 93. Kreutzer Lipót az általa követendő példának tekintett 1910. január 16-i osztrák *Handlungshilfengesetz* indokolását idézve „gyönyörű modernség” kifejezéssel illette a törvény indokolását, amely a jogalkotó szándéka szerint a munkásság boldogulását és haladását a szerződő szabadság ingatag talajáról („vom schwanken Boden der Vertragsfreiheit”) a törvény biztos és útjáról el nem téríthető vonalaira helyezte át (uo. 88). A korszakra – különösen a belső és a külső cselédek, valamint a mezőgazdaság munkajogviszonyai tekintetében – ugyanakkor ezzel egyidejűleg a feudálisztikus megoldások is jellemzők voltak. Ez különösen a munkavállalók fegyelmezésében mutatkozott meg. A házi fegyelem keretei között megengedett volt a tetteges bántalmazás, így például a pálcázás is. Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840–1918*. Budapest, Akadémiai, 1974. 40.

hatályú elbocsátás joga a szolgálati jogviszony tartamától függetlenül csak erre jogosító különös ok esetén állt fenn.⁵

A felmondásra irányadó általános szabályok

Különbséget kell tenni a munkabéri jogviszony és a szolgálati jogviszony munkáltató általi megszüntetése között. Figyelemmel arra, hogy a munkabéri jogviszony meghatározott munka elvégzésére vagy bizonyos rövidebb időtartamra létesült, a felmondás jogintézménye nem volt alkalmazható. A munkáltató általi egyoldalú megszüntetési jogcímek közül ez esetben csupán az azonnali hatályú elbocsátás, valamint az elállás lehetősége állt fenn. Vincenti Gusztáv a korszak végén megjelent művében a munkabéri jogviszonyok megszüntetésével összefüggésben kifejti, hogy az ezzel kapcsolatos jogi szabályozás, illetve bírói gyakorlat teljességgel hiányzik,⁶ ez utóbbiak csupán a szolgálati jogviszonyok egyes fajtáira vonatkozóan adtak eligazítást.

Az egyes szolgálati jogviszonyokra irányadó jogszabályi rendelkezések csak a felek eltérő megállapodása esetén érvényesülhettek. A felek szerződési szabadsága értelmében akár abban is megállapodhattak, hogy a munkajogviszonyt bármelyik fél akár indoklás és felmondási idő nélkül is megszüntetheti.⁷ A felek akaratautonómiáját a Kúria a korszak derekán valamelyest korlátozta, amikor kimondta, hogy a törvényben szabályozott felmondási időtől a munkavállaló hátrányára való eltérés érvénytelen.⁸

Általános szabály szerint a határozatlan idejű szolgálati jogviszonyt bármelyik fél bármikor felmondhatta a szerződésben vagy jogszabályban meghatározott felmondási idő megtartása mellett, indoklásra, különös okra vagy jogcímre való hivatkozásra nem volt szükség. A határozatlan idejű szolgálati jogviszony e megszüntetési jogcímét nevezte a joggyakorlat rendes felmondásnak.⁹

A korszak magánjoga ismerte ugyanakkor a határozott idejű szolgálati jogviszony rendkívüli felmondását (idő előtti felmondás), amely szintén felmondási idő mellett szüntette meg a munkajogviszonyt, annak alkalmazására azonban csak meghatározott körülmények között, fontos ok fennállása esetében kerülhetett sor. Alapját kizárólag olyan körülmények képezhették, amelyek a felek számára jelentős sérelmet jelentettek ugyan, azonban nem voltak olyan súlyosak, hogy a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését is indokolták

⁵ Vincenti (1942a): i. m. 198–199.

⁶ Uo. 197.

⁷ Kreutzer (1912): i. m. 90.

⁸ Kúria 161/1912.; Kúria 33/1911.

⁹ Vincenti (1942a): i. m. 204; Lőrincz (1974): i. m. 79.

volna.¹⁰ Rendkívüli felmondási okokat bizonyos esetekben maga a törvényi jog is meghatározott.¹¹

Rendkívüli felmondásra önmagában a munkáltató gazdasági helyzetének megromlása vagy az üzem megszüntetése nem adott lehetőséget.¹² Ilyenkor létszámcsoökkentést rendelhetett el, amelynek keretében a határozott idejű szolgálati jogviszony csak akkor volt megszüntethető rendkívüli felmondással, ha ennek elmáradása esetén a munkáltató fennmaradása vált volna lehetetlenné.¹³ A határozott idejű szolgálati jogviszony rendkívüli felmondással való megszüntetése nem volt jogszerű akkor sem, ha a munkáltatónak ugyanabban a munkakörben olyan alkalmazottai is voltak, akik elbocsáthatók lettek volna rendes felmondással is.

A felmondást – hacsak valamely jogszabály eltérően nem rendelkezett¹⁴ – általános szabály szerint szóban és írásban is érvényesen közölni lehetett, jogirodalom a ráutaló magatartással történő megszüntetést sem zárta ki.¹⁵ A felek ugyanakkor szerződésben eltérhettek a törvény írásbeliséget előíró szabályától is.¹⁶

A felmondási idő hosszát a felek általában szabadon állapíthatták meg, ám bizonyos esetekben – a munkavállaló mint „gazdaságilag gyengébb fél” védelme érdekében – a jogszabály relatíve diszpozitív tartalommal szabályozta azt, ennél fogva attól csak a munkavállaló javára lehetett eltérni, egyes esetekben pedig csupán akkor volt lehetséges a munkavállaló hátrányára a korlátozott tartamú eltérés, ha ezt jogszabály kifejezetten lehetővé tette.¹⁷ A felek megállapodása, illetve jogszabályi rendelkezés hiányában a szokásjog szerint a felmondási idő a „nem fontosabb teendőket ellátó” alkalmazotknál általában két hét, a közönséges munkaköröktől eltérő, nagyobb gyakorlatot vagy fokozottabb bizalmat feltételező munkakörök esetében általában hat hét, a fontosabb munkakörök esetén három hónap volt.¹⁸ A köztagozatásban részesülő társaságok esetében a 4600/1933. ME rendelet kimondta továbbá, hogy hatálytalan az állami vállalatok, ezek üzeze, intézete, a közüzemek,

¹⁰ Vincenti (1942a): i. m. 205; Lőrincz (1974): i. m. 80–81.

¹¹ Vincenti (1942a): i. m. 205–206. A csődtörvényről szóló 1881. évi XVII. törvénycikk 24. §-a értelmében amennyiben a munkáltató ellen csődöt nyitottak, a határozott idejű munkajogviszony felmondással megszüntethető volt. Ilyenkor a felmondási időt az irányadó törvények vagy a szokásjog, illetve bármelyik fél kérelmére a csődbíróság határozta meg.

¹² C. II. 3.016/1936.; J. H. X. 1022.; uo. 206.

¹³ C. II. 3.881/1931.; uo. 206.; Bernhard Miksa – Sövényházy Neuhold Ferenc – Bernhard László: *A magánalkalmazotti jogviszony. II.* Budapest, Orion, 1938. 85–86.

¹⁴ Lásd erről Vincenti (1942a): i. m. 216.

¹⁵ Uo. 216. Vincenti Gusztáv szerint gyakorlatilag ahhoz, hogy a jognyilatkozat világosan kifejezze a fél elhatározását és a felmondási idő hosszát, a ráutaló magatartás nem lehet elegendő (uo. 216).

¹⁶ 793. sz. EH; uo. 217.

¹⁷ Uo. 207–216.

¹⁸ 505. sz. EH; Vincenti (1942a): i. m. 215.

közérdekű testületek, egyesületek, részvénytársaságok és szövetkezetek alkalmazottai tekintetében a szolgálati szerződésnek, alapszabályoknak, nyugdíjszabályzatnak, igazgatósági, közgyűlési vagy egyéb határozatnak azon rendelkezése, amely a felmondási időt a törvényesnél hosszabb időben állapítja meg.¹⁹

A bírói gyakorlat kimunkálta a felmondási joggal való visszaélés dogmatikáját. Felmondási joggal való visszaélést valósított meg a fél, ha ugyan a jogszabályoknak megfelelően élt a felmondás jogával, ám ezt anélkül tette, hogy valójában erre a jog által védett érdekein nyugvó komoly oka lett volna, és az a másik fél fontos érdekét sértette. Az ítélkezési gyakorlat ilyennek tekintette azt az esetet, amikor a munkáltató közvetlenül a munkavállaló nyugdíjra való jogosultságát²⁰ vagy a végkielégítésre való jogosultság megszerzését megelőzően²¹ szüntette meg felmondással a munkajogviszonyt anélkül, hogy erre méltánylást érdemlő komoly oka lett volna. A felmondás jogával való visszaélés ugyanakkor nem vezetett a felmondás jogellenességéhez, csupán azzal a következménnyel járt, hogy a munkavállaló ugyanúgy megszerezte azt a jogosultságot, amelytől a felmondás közlése folytán elesett.²²

Az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatakorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk kimondta, hogy a szülést megelőző és azt követő hat hét alatt a munkajogviszony felmondása hatálytalan, amennyiben a munkáltatónak a felmondáskor tudomása volt a terhességről vagy szülésről, vagy ha erről a nő a munkáltatót szóbeli felmondás esetén azonnal, más módon történő felmondás esetén annak közlésétől számított nyolc napon belül értesítette. Amennyiben a nő ezt követően a munka folytatásában oly betegség következtében volt akadályozva, amely orvosi bizonyítvány szerint a terhesség vagy szülés következménye, a felmondás az akadályoztatás alatt, de legfeljebb további négy héten át szintén hatálytalan volt. Ha a korábban közölt felmondás folytán a felmondási idő a védelem fentebb említett időszakaira esett, a munkajogviszony megszűnése csak azok elteltét követően következett be.²³

¹⁹ A m. kir. minisztérium 1933. évi 4.600. ME rendelete 17. §, 24–25. §, 28. §. Az ügyvédi rendtartás tárgyában hozott 1937. évi IV. törvény 70. §-a alapján az ügyvédjelölt felmondási ideje három hónap volt.

²⁰ 964. sz. EH. Ha viszont a munkáltató oldalán a komoly ok fennállt (például a gazdasági helyzete létszámcökkentést indokolt), úgy nem volt kötelezhető arra, hogy csupán azért tartsa fenn a munkajogviszonyt, hogy a munkavállaló elérje a nyugdíjjogosultságot [C. II. 291/1933., C. II. 5.027/1934.; Bernhard – Sövényházy Neuhold – Bernhard (1938): i. m. 71; Vincenti (1942a): i. m. 219; Görög Frigyes: A kötelem ügyleti megszüntetése. In Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog. III. Kötelmi jog – Általános rész.* Budapest, Grill Károly, 1941. 579].

²¹ Bernhard – Sövényházy Neuhold – Bernhard (1938): i. m. 67.

²² Vincenti (1942a): i. m. 220.

²³ Az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatakorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk 8. §.

A felmondás szabályozása a magánjogi kodifikációs kísérletekben

A magánjogi kodifikációs kísérletek jelentős hatással bírtak a jogéletre, ezért indokolt röviden felvillantani ezeket. Az első egységes magánjogi törvénytervezet, a magyar általános polgári törvénykönyv tervezete 1900-ban született meg. A tervezet szerint a felmondás módját és a felmondási időt a felek szerződése a törvénytől eltérően is szabályozhatta volna. Az olyan megállapodást azonban hatálytalannak kellett volna tekinteni, amely a felmondást a munkavállalóra nézve hosszabb felmondási idővel tette volna lehetővé, vagy terheőbb feltételekhez kötötte volna, mint a munkáltató esetében.²⁴ A tervezet mindkét fél számára biztosította volna az indokolás nélküli felmondás jogát, amennyiben a munkajogviszony tartama sem a szolgáltatási szerződésben, sem annak természete vagy célja szerint nem került megállapításra.

A napdíjas szolgálatot egyik napról a másikra fel lehetett mondani. A heti díjas szolgálatot valamely hét végével legkésőbb a hét első napján, a havidíjas szolgálatot a hónap végével legkésőbb a hónap tizenötödik napján, az ennél hosszabb díjazású, illetve az éves fizetéssel ellentételezett munkajogviszonyt valamely negyedév végével legalább hat héttel ezt megelőzően lehetett felmondani. Ha az ilyen munkajogviszony magasabb ismereteket követelő munkakör ellátására irányult, úgy a felmondási idő három hónapos lett volna. Különös szabály vonatkozott volna a gazdatisztekre, valamint azokra a munkavállalókra, akik nagyobb ipari, kereskedelmi vagy más hasonló vállaltnál rendes évi fizetéssel vezető pozícióban álltak alkalmazásban, ugyanis ők csak a gazdasági vagy az üzleti év végével, legalább hat hónappal ezt megelőzően tájékoztatva lettek volna felmondással elbocsáthatók. A munkajogviszony tizenöt napos felmondási idővel kerülhetett volna felmondásra, ha a díjazást nem időbérben határozták meg, és a szolgáltatási jogviszony a munkavállaló munkaerejét teljes egészében vagy túlnyomórészt lekötötte. Az öt évnél hosszabb idejű vagy a munkavállaló élete tartamára kötött munkajogviszony öt év eltelte után hat hónapos felmondási idővel lett volna megszüntethető valamely negyedév vagy a gazdasági, illetve üzleti év végével. E jogáról a munkavállaló érvényesen nem mondhatott le. A fenti kategóriák egyikébe sem tartozó szolgáltatási jogviszony felmondási idő biztosítása nélkül bármikor megszüntethető lett volna.²⁵ A tervezet szerint a munkáltató a felmondást követően a felmondási idő tartama alatt köteles lett volna megfelelő szabadidőt biztosítani a munkavállaló számára az új állás keresése érdekében.²⁶

Az 1900. évi tervezet szabályozta a rendkívüli felmondás jogintézményét is, noha ezt a kifejezést nem használta. Eszerint a határozott idejű szolgáltatási jogviszonyt

²⁴ 1617. §. *A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete. Első szöveg.* Budapest, Grill Károly, 1900. 362.

²⁵ 1613–1616, 1618. §, uo. 361–362.

²⁶ 1624. §, uo. 364.

a felek bármelyike csak nyomós okból szüntethette meg, a felmondási idő szabályainak megtartása mellett.²⁷ A tervezethez fűzött indokolás értelmében, amennyiben a munkajogviszonyból hátralévő idő rövidebb lett volna, mint maga az irányadó felmondási idő, a nyomós okra való hivatkozás nem lett volna követelmény. A nyomós ok közelebbi meghatározására a törvénytervezet általánosságban nem tett kísérletet, annak kimunkálását a bírói gyakorlatra bízta,²⁸ noha az egyik legjelentősebbnek ítélt esetkört – lényegében a *clausula rebus sic stantibus* tényállását – külön is nevesítette. Ennek értelmében nyomós okként jelölte meg azt, ha a felmondó fél személyes vagy vagyoni viszonyai időközben saját hibáján kívül akként változtak meg, hogy a szolgálati viszony folytatása érdekeinek jelentékeny sérelmével járna. Ez utóbbi esetben a törvénytervezet előírta volna a munkáltató számára, hogy méltányosan meghatározott végkielégítést fizessen a munkavállalónak.²⁹

Az 1900. évi tervezet kimondta továbbá, hogy amennyiben a munkavállaló hibájából került megszüntetésre idő előtt a munkajogviszony, a megszűnés időpontjáig időarányosan járó munkadíjból a munkáltató levonhatta volna azt az összeget, amellyel az idő előtti megszűnés következtében a munkavállaló szolgálati számára „kevesebbet értek”.³⁰ Ezzel a munkáltató lényegében a kárainak megtérítését a munkabér egyszerű visszatartása mellett érvényesíthette volna.

Az első tervezet hatása kétségtelenül érezhető volt valamennyi azt követő későbbi javaslaton is, a későbbi tervezetek nem tartalmaztak hozzá képest lényeges változtatásokat.³¹ Ugyanezeket a hagyományokat folytatta az 1928. évi Magánjogi Törvényjavaslat³² is, amely utóbb mintegy írott szokásjogként érvényesült azokon a területeken, ahol a magánjog tételes szabályt nem tartalmazott.

²⁷ 1622. §, uo. 363.

²⁸ *Indokolás a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetéhez. IV. Kötelmi jog. (VII–XVI. czim).* Budapest, Grill Károly, 1902. 355.

²⁹ *A magyar általános polgári törvénykönyv 1900. évi tervezete* (1900): i. m. 1622. §.

³⁰ Uo. 1624. §.

³¹ Így például a magyar polgári törvénykönyv tervezetének 1913-ban közzétett második szövege lényegében az első tervezet megoldásait vette át, noha nem tartalmazott a gazdaszisztekre kifejezett különös szabályt. Lásd *A magyar polgári törvénykönyv tervezete. Második szöveg.* Budapest, Grill Károly, 1913. 326–327 (1317–1321. §, 1323–1326. §). Az 1913. évi második tervezet 1914-ben átdolgozva került az Országgyűlés elé (lásd *A polgári törvénykönyv törvényjavaslata. Az országgyűlés elé terjesztett szöveg.* Budapest, Magyar Királyi Igazságügyminisztérium, 1914), amelynek egy bizottsága 1915-re ismételtlen átdolgozta, majd a képviselőház elé terjesztette negyedik tervezetet (lásd *A polgári törvénykönyv törvényjavaslatának tárgyalása a képviselőház külön bizottságában.* Budapest, Magyar Királyi Igazságügyminisztérium, 1916); Bíró György – Lenkovich Barnabás: *Általános tanok.* Miskolc, Novotni, 1998. 43; Mezey Barna (szerk.): *Magyar jogtörténet.* Budapest, Osiris, 1997. 122.

³² *Magyarország magánjogi törvénykönyve. A m. kir. igazságügyminiszter által 1928 március 1-én az országgyűlés elé terjesztett törvényjavaslat.* Budapest, Magyar Királyi Igazságügyminisztérium, 1928; Térfy Gyula – Térfy Béla (szerk.): *Igazságügyi zsebtörvénytár.* Budapest, Grill Károly, 1940.

A jogellenes felmondással kapcsolatos igényérvényesítést érintő kérdések

Az általános szabályok szerint a munkabéri és szolgálati jogviszonyból származó jogviták a magánmunkajog területén a rendes bíróságok hatáskörébe, polgári útra tartoztak.³³ Néhány kivétellel³⁴ a per tárgyának értékére tekintet nélkül a járásbíró hatáskörébe tartoztak a szolgálati szerződésből a munkaadó és a munkavállaló közt felmerülő perek,³⁵ amelyek során a járásbíró részben rendes bírósággént, részben munkaügyi bírósággént járt el.³⁶

Ha a munkajogviszony jogellenesen szűnt meg, a felmondó fél kártérítéssel tartozott, a munkajogviszony helyreállítása azonban nem volt lehetséges, a magánjogi logika alapján ugyanis sem a munkáltatót, sem a munkavállalót nem lehetett kötelezni a munkajogviszony folytatására.³⁷ A kártérítési felelősség a fél szerződésszegő magatartásán alapult, ennél fogva – különös jogszabályi rendelkezés hiányában – a kártérítési felelősségre vonatkozó általános szabályokat kellett alkalmazni a szolgálati szerződés jogellenes megszüntetése esetén is.³⁸ Az, aki a szolgálati szerződést egyoldalúan és jogtalanul szüntette meg, vagy aki a másik fél számára a szerződés megszüntetésére jogos okot adott, vétkessége fennállása esetében kártérítési felelősséggel tartozott. Amennyiben vétkessége nem volt megállapítható, csak akkor volt köteles a kárt megtéríteni, ha az máshonnan nem térült meg, és amennyiben a megtérítésre kötelezését a körülményekre – különösen az érdekelt felek vagyoni viszonyaira – tekintettel a méltányosság megkívánta.³⁹ Egyes különös jogszabályi rendelkezések azonban bizonyos okok fennállása esetén korlátozták a kártérítési felelősséget.⁴⁰

A tervezetet 1928. március 1-jén terjesztették az Országgyűlés elé, amely többszöri tárgyalás után csak 1935-ben vette le véglegesen napirendjéről. Ezt követően a kodifikációs folyamat a korszakra nézve 1936-ban végleg elakadt [Mezey (1997): i. m. 122].

³³ Vincenti (1942a): i. m. 294.

³⁴ Uo. 302–303.

³⁵ A polgári perrendtartásról szóló 1911. évi I. törvénycikk 1. § 2. bekezdésének e) pontja.

³⁶ Vincenti (1942a): i. m. 303.

³⁷ Uo. 218., 246., 273., illetve 785. sz. EH.

³⁸ A Magyar magánjogi törvényjavaslat 1709. és 1737. §-a szerint az, aki jogellenes és vétkes magatartásával a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni, az pedig, aki jogellenes, de nem vétkes magatartással okozza a kárt, annyiban köteles azt megtéríteni, amennyiben az máshonnan nem térül meg, és amennyiben a megtérítésre kötelezését a körülményekre – különösen az érdekelt felek vagyoni viszonyaira – tekintettel a méltányosság megkívánja.

³⁹ Vincenti (1942a): i. m. 272.

⁴⁰ Uo. 273.

Záró gondolatok

Összegzőképpen szükséges kiemelni, hogy a szabályozás túlnyomórészt diszpozitív jellegéből fakadóan jelentős szerepet töltött be a felek megállapodása, valamint a munkáltató által egyoldalúan meghatározott és a munkavállaló által többnyire csupán hallgatólagosan elfogadott belső szabályzatok rendszere. A felek szerződési szabadságának abszolutizálása, a kontraktus – mint a munkajogviszony tartalmának elsődleges meghatározója – paradox módon a hagyományosan „gyengébb fél”, a munkavállaló alávetetti státuszát erősítette, ugyanis a felek szerződése tipikusan nem a megszüntetés elleni védelem kiépítése, hanem adott esetben annak lazítása irányába hatott.

A jogalkotásban ugyan megjelent a felmondásvédelmi eszköztár, ám az nem alkotott következetes védvonalat a munkáltató jogellenes munkajogviszony-megszüntetéseivel szemben. A hatékony jogorvoslat követelménye ugyancsak hiányosságokat mutatott egyebek mellett azon oknál fogva, hogy a szankció-rendszerből hiányzott az *in integrum restitutio*.

Irodalomjegyzék

- A magyar általános polgári törvénykönyv tervezete. Első szöveg.* Budapest, Grill Károly, 1900.
- A magyar polgári törvénykönyv tervezete. Második szöveg.* Budapest, Grill Károly, 1913.
- A polgári törvénykönyv törvényjavaslata. Az országgyűlés elé terjesztett szöveg.* Budapest, Magyar Királyi Igazságügyminisztérium, 1914.
- A polgári törvénykönyv törvényjavaslatának tárgyalása a képviselőház külön bizottságában.* Budapest, Magyar Királyi Igazságügyminisztérium, 1916.
- Bernhard Miksa – Sövényházy Neuhold Ferenc – Bernhard László: *A magánalkalmazotti jogviszony II.* Budapest, Orion, 1938.
- Bíró György – Lenkovics Barnabás: *Általános tanok.* Miskolc, Novotni, 1998.
- Görög Frigyes: A kötelelem ügyleti megszüntetése. In Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog. III. Kötelmi jog – Általános rész.* Budapest, Grill Károly, 1941.
- Indokolás a magyar általános polgári törvénykönyv tervezetéhez IV. Kötelmi jog. (VII–XVI. cím).* Budapest, Grill Károly, 1902.
- Kreutzer Lipót: *A munkaviszony a kereskedelemben. Könyv a magántisztviselőről.* Budapest, Magántisztviselők Országos Szövetsége, 1912.
- Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig. 1840–1918.* Budapest, Akadémiai, 1974.
- Magyarország magánjogi törvénykönyve. A m. kir. igazságügyminiszter által 1928 március 1-én az országgyűlés elé terjesztett törvényjavaslat.* Budapest, Magyar Királyi Igazságügyminisztérium, 1928.
- Mezey Barna (szerk.): *Magyar jogtörténet.* Budapest, Osiris, 1997.
- Térffy Gyula – Térffy Béla (szerk.): *Igazságügyi zsebtörvénytár.* Budapest, Grill Károly, 1940.
- Vincenti Gusztáv: A munka jogviszonyai. In Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog. IV. Kötelmi jog. Különös rész.* Budapest, Grill Károly, 1942.
- Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* Budapest, Grill Károly, 1942.