

A munkáltatói felelősség megjelenésének és kiteljesedésének fontosabb állomásai Magyarországon a XIX. századtól 1945-ig

I. Bevezetés

A hatályos hazai munkajogunk egy hosszú és kitérőktől nem mentes fejlődési folyamat eredménye, melyben a szerződéses liberalizmus eszméjétől kiindulva az állami beavatkozás megjelenésével egyre inkább teret nyert és kialakult a munkavégzés szabályozása. Ennek fontos területe volt a munkáltató kártérítési felelősségének megjelenése, amely a munkavállalók védelmét volt hivatott megvalósítani és érvényesíteni a gyakorlatban. A kezdeti időszakban jogalkotás a munkavégzés alapvető szabályainak rögzítésére, valamint a felek legfontosabb jogainak és kötelezettségeinek a megállapítására korlátozódott, azonban a reguláció területe folyamatosan szélesedett ki, ily módon pontosítva, fejlesztve a jogi környezetet. Jelen cikkben ennek fejlődésnek a legfontosabb állomásait vizsgálom meg a XIX századtól kezdődően 1945.-ig. Az áttekintés alapja és forrása elsődlegesen a jogi norma, amelyhez felhasználtam a munkajog történetét áttekintő jogirodalom általam legfontosabbnak ítélt elemeit is továbbá a kor elemző irodalmát is. Ennek következtében fokozatosan válnak láthatóvá a jelenlegi jogrendszerünk előzményeiként felfogható egyes jogintézmények és a mögöttük húzódo szabályozási elvek, melyek közül több a mai napig is érvényes útmutatást jelent a jogalkalmazók számára.

II. A munkajogi viszonyok fejlődése a XIX. századtól 1945-ig

1. A munkát szabályozó kezdeti jogszabályok

Magyarországon a XIX. századra a munkavégzést tekintve három fő területen láthatunk szabályokat kibontakozni: a háztartási alkalmazotti (cselédi) jogviszony, az iparosműhelyekben és kereskedelmi üzletekben fennálló iparos és kereskedősegédi jogviszony, valamint a mezőgazdaságban a földbirtokokon dolgozó cselédi-béresi jogviszony.¹

Ezen időszakban az uralkodó szemlélet szerint a munkavégzés belső viszonyait kívülről megítélni nem lehet, így a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatrendszere csakis a felek ügye lehetett.² Ez azzal az elvvel egészült ki, hogy a szerződés feltételeinek kialakítása terén a munkavállaló döntése a munka elfogadására korlátozódik, így amennyiben ezek számára nem megfelelőek, úgy dönthet úgy, hogy nem szerződik, azonban komoly szerződés-alakító potenciállal nem rendelkezett.³ A

¹ Prugberger Tamás: *Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és közszolgálati jog*, második, bővített kiadás, Budapest, 2006, KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft, 24.

² Román László: *A munkajog alapintézményei*, I. kötet, második, javított, bővített kiadás, Pécs, 1998., University Press, 45.

³ Román László: *A munkajog alapintézményei*, i.m. 46. p.

munkavégzés szabályozására hatással lévő törvények megjelenése állami intervencionizmus⁴ első megnyilvánulásaiént értelmezhető, amelyben az állam mint szabályozó lépett fel a gazdaságban, azonban a vizsgált korszak elején a még szerződéses szabadság elve dominált.

A korai hazai törvények közül elsőként megemlítendő a *kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk*, amely a kereskedő és a kereskedősegédek jogviszonyát szabályozta. Ez a munkajog szempontjából azért lényeges, mivel kimondta, hogy „*a mennyiben az illető személyek között írott szerződések nem léteznének, vagy léteznének ugyan, de a viszonyos tartozásokat világosan magokba nem foglalnék, következő szabályok megtartandók*”⁵. Láthatjuk tehát, hogy az egyes személyek között nem- vagy nem kellően rendezett kérdésekben a törvény rendelkezései váltak irányadóvá, azaz megjelent a jogszabály hézagkitöltő szerepe a megállapodásban nem-, vagy nem kellően szabályozott kérdések tekintetében.

A törvény III. a fejezetben kimondta, hogy a kereskedőnek joga van a segédszemélyzetétől hű, becsületes és szorgalmas magaviseletet, valamint pontos engedelmességet követelni minden, törvénnyel össze nem ütköző parancsok iránt⁶. A kereskedő tanítvány, illetőleg a kereskedő személy a másik oldalról tanítást követelhetett a kereskedésnek minden ágában és kötelékében, jogosult volt tartásra, lakásra, öltözetre, orvosi ellátásra, illetőleg igazságos bizonyáglevél kiadását követelhetette a szolgálat letöltését követően. Ezen túlmenően a törvény 28. § d) pontja alapján a kereskedési segéd jogosult volt havonkénti pontos fizetésre is. A törvény szerint a kereskedői tanítvány, vagy a közönséges segéd a szolgálatát csak két hónapos felmondás után hagyhatta el, és ugyanezen felmondási időt volt köteles a kereskedő is megtartani. Fontosabb kereskedő segédeknel és könyvvezetőknél a felmondási idő négy hónap volt. A törvény ismerte az „azonnali hatályú felmondás” intézményét is, amely értelmében a szolgálat rögtön megszűnhet a törvény szerint egyrészt akkor, ha a kereskedő a segéd iránti kötelezettségét tartani nem akarja, ha a segéd hűtlenséget, vagy egyéb kötelezettség-sértést követett el, illetőleg a szükséges ismeretekkel nem bír, illetőleg abban az esetben, ha a kereskedő a segéd bérét a felmondás egész idejére kifizeti.

Láthatjuk, hogy a kereskedő tanoncok és kereskedő segédek vonatkozásában a jogalkotó a munkaviszony alapvető jeleit tartalmazó jogviszonyt iktatott törvénybe, amelyben az alapvető jogok és kötelezettségek rögzítésre kerültek. A jogszabályban nem találunk konkrét utalást a kártérítésre, amiből az a következtetést vonható le, hogy ezen jogviszonyból eredő kárigényekre nézve külön szabályozás nem volt érvényben.

A fenti törvényhez kapcsolódik az *1840. évi XVII. törvénycikk*, amely a gyárakban munkát végző személyek jogviszonyairól rendelkezett. A jogszabály a szerződéses szabadság talaján nyugodott, azonban jelentősége abban mutatható ki, hogy már korlátozta a munkavállalás feltételeit életkor alapján, valamint rendezte a munkavállalók bérezésének feltételeit. A 6. §-a szerint „*Olly gyermekeket, kik 12-dik évöket még el nem érték, csak olly gyári munkákra lehet alkalmaztatni, mellyek azonfelül, hogy*

⁴ Román László: *Munkajog (elméleti alapvetés)*, Budapest, 1989., Tankönyvkiadó, 52.

⁵ 1840:XVI. törvény 24.§

⁶ 1840:XVI. törvény 25.§

egészségüknek sem ártalmasak, testi kifejlődésüket nem akadályoztatják.” Ezen túlmenően a 16. életévüket be nem töltött személyek részére naponta legfeljebb 9 órai munkavégzést engedélyezett a jogszabály azzal, hogy egy óra pihenőidőt (nyugidő) biztosítani szükséges a gyártó.

A törvény értelmében a munkások bére hetente fizetendő ki, a felmondási idő pedig, ha a felek eltérően nem rendelkeztek, közönséges munkásoknál és mesterlegényeknél nyolc nap. Egyebekben a kereskedő segédekre vonatkozó rendelkezéseket kellett alkalmazni.

Hasonlóan a kereskedelmi törvényhez, ezen jogszabály sem tartalmazott kártérítési elemeket. Ehhez fűződően megállapítható, hogy a vizsgált időszakban a szolgálati szerződést munkabérletnek tekintették⁷, így a munkaadó és a munkavállaló felelőssége ezen jogviszony keretein belül volt értelmezhető.

2. A munkajogi szabályok megjelenése a szabadságharc után

A szabadságharc elbukását követően a jogi szabályozás alakításában jelentős szerepet kapott az osztrák ipartörvény-tervezet, amely bár hatályba nem lépett, de a gyakorlati alkalmazásával hozzájárult az iparosodás és a társadalmi fejlődés felgyorsulásához, és a munkavállalók jogainak, illetőleg a legalapvetőbb munkavégzési szabályoknak a megszilárdulásához.⁸

Emellett jelentős hatása volt az Osztrák Polgári Törvénykönyvnek (továbbiakban: OPTK), amely Magyarországon 1853. május 1-jén, míg Erdélyben 1853. szeptember 1-jén lépett hatályba. A törvény egységes jogi szabályozást eredményezett⁹ annak ellenére, hogy 1860-tól ténylegesen nem volt hatályban Magyarországon. Az OPTK a munkavégzést és a vállalkozást együttesen szabályozta a 26. fejezetben „Szolgáltatátelek iránti terhes szerződésekről” címmel. A 1151.§ szerint „mindön valaki magát szolgáltatátelelre vagy valami mű elkészítésére bizonyos pénzbeli bérért kötelezi: munkabéri szerződés keletkezik.”¹⁰ A törvény a vállalkozás és a munkavégzés közötti elhatárolást abban jelölte meg, hogy ha az anyagot a megrendelő adta, akkor munkabéri szerződés jött létre a felek között, míg ha a munkás adta az anyagot, akkor adásvételi szerződés keletkezett.¹¹

A munkabéri szerződés létrejöttének feltételei a szolgáltatátelel (hosszabb vagy rövidebb időre), vagy valami mű elkészítése, és a pénzbeli ellenértékben történő megállapodás¹². Az OPTK indokolása hangsúlyozta, hogy ezen feltételek miatt a munkabéri szerződés mind a bérlési, mind pedig az adásvételi szerződéstől különbözik. Ugyanakkor a törvény nem tartotta kizártnak, hogy a munkabéri szerződés mellett más mellékszerződések (pl. foglaló kikötése) is létrejöhessen, amelyre

⁷ Radnay József: *Munkajog*, Budapest, 2009., Szent István Társulat, 41.

⁸ Kiss György: *Munkajog*, Budapest, 2000., Osiris Kiadó, 53.

⁹ Gedeon Magdolna: Christian Neschwara: *Az osztrák polgári törvénykönyv bevezetése Magyarországon*, Klió: Történettudományi szemlélő folyóirat, 20. évf. 2011/4, 80.

¹⁰ H. Haller Károly (szerk.): *Az általános polgári törvénykönyv (szövege)*, harmadik, kiegészített kiadás, Budapest, 1905., Atheneum R. társulat, 272.

¹¹ OPTK 1158.§

¹² Wenzel Gusztáv: *Az ausztriai általános polgári törvénykönyv magyarázata, Magyar-, Horvát-, Tótország, a Szerbnyajdaság és a Temesi Bánság viszonyaira alkalmazva*, Pest, 1854., Beimel J. és Kozma Vazul, 585.

az adott kötelelem szabályai voltak az irányadóak.¹³ A norma hangsúlyozta, hogy a gazdák és a cselédek közötti kapcsolatra külön jogszabály vonatkozik, így például Magyarországon az 1715:101 és az 1723:66 törvénycikk.¹⁴

Emellett az 1859. évi ipari rendtartás próbálta meg elsőként az iparban és a kereskedelemben a szolgálati viszonyokat szabályozni.¹⁵ Ennek eredményeképpen megkezdődött a céhrendszer visszaszorulása, és megindultak, illetőleg felgyorsultak az ipari vállalkozások alapításai.¹⁶

A kiegyezést követően fokozatosan jelentek meg a komolyabb állami beavatkozás első jeleként is értékelhető¹⁷ az egyes úgynevezett ipartörvények, melyek közül az első – jelen témához is kapcsolódó – az 1872. évi VIII. törvény, az *ipartörvény* volt. A jogszabály II. fejezetének 31. §-a kimondta, hogy *minden iparűzőnek joga van a készítményeinek teljes előállításához szükséges mindennemű munkát egyesíteni, és az erre megkívánható segédmunkásokat tartani.*

A törvény rendezte az iparos és a segédek jogviszonyát, amelyre nézve az 56. §-ban azt rögzítette, hogy az iparos és a segédei közötti jogviszony szabad egyezkedés tárgya, azonban ha másképp nem egyeznek, csak az iparüzlethez tartozó munkát köteles végezni a segéd, és azt is csak olyan méretben, amely a segéd testi adottságának és erejének megfelel.

A jogszabály még a szerződéses liberalizmus eszméjét tükrözte, hiszen a jogviszony tartalmát tekintve úgy rendelkezett, hogy „*az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya.*”¹⁸ Ugyanakkor a törvény előírta a gyári munkások esetében a „munkarend” kifüggesztésének kötelezettségét, amelyben a munkavégzés lényeges elemei rögzítésre kerültek (így a *nők és gyermekek alkalmazásának módozata, tekintettel testi erejükre és ez utóbbiak iskolai kötelezettségére; a munkaidő tartama; a leszámolás idejére és a munkabér kifizetésére vonatkozó határozmányok; a felügyelő egyének jogai; a munkásokkal bánásmód megbetegedés vagy szerencsétlenség eseteiben; a munkarend áthágóira szabott bírságok; a felmondási határidő és azon esetek, melyekben a szerződési viszony azonnal felbontható*). Ezen felsorolásból következett az is, hogy a „munkarend áthágóival” szemben a munkáltatónak joga volt pénzbeli szankciót, bírságot alkalmazni, amelynek feltételeit és mértékét azonban a munkarendben rögzíteni kellett, és ennek tartalmát a munkavállalók számára megismerhetővé kellett tenni.

A törvény a III. fejezetben rendelkezett a munkavállalókról (segédszemélyzetről), így a tanoncokról, a segédekről, a gyári munkásokról. Ennek értelmében tanoncot minden önálló iparosnak szabad volt tartani, 12. életévét be nem töltött gyermek azonban tanoncnak nem volt felvehető. A jogszabály részletesen rögzítette a munkavégzés idejét, így reggel 9-től este 5 óráig 16 éven aluli tanoncok általában nem voltak alkalmazhatóak, azonban azokban az iparágakban, ahol az éjjeli munka szükséges volt, engedélyezhető volt az iparhatóság által a munkaóra legfeljebb felének éjszaka történő ledolgozása. Az iparos köteles volt a tanoncot a 42. § szerint jó

¹³ OPTK 1159.§

¹⁴ Wenzel: i.m. 590. p.

¹⁵ Radnay: *Munkajog* i.m. 41.

¹⁶ Kiss: *Munkajog* i.m., 53.

¹⁷ Kenderes György: *Intézménytörténeti kérdések a munkaszervezés alakulását illetően*, Sectio Juridica et Politica, 25. évfolyam, 2007/2, 557.

¹⁸ 1872:VIII. 56.§

erkölcsre, rendre, munkásságra szoktatni, és az iparágra kiképezni, időt adni neki a vallása gyakorlására, oktatni és betegség esetén ápolásban részesíteni. Fontos rendelkezés, hogy az iparos számára a foglalkoztatás kizárólag az iparüzlethez tartozó munkáknál volt lehetséges, tehát a cselédszolgálatra nem volt kötelezhető az adott tanonc. Ily módon megállapítható az is, hogy a jogviszonyokban megjelenik fogalma megjelenik a munkakör előzményi fogalma. A jogszabály rendelkezik arról is, hogy egyes életkorokban milyen mennyiségű munka végzésére köteles a tanonc.

A törvény V. fejezetében megjelentek a munkavédelmi-munkásvédelmi szabályok alapjai, hiszen az iparűzés során bírságot rendelt kiszabni az iparosra abban az esetben, ha a törvény szabályait a segédek, vagy tanoncok, illetve gyári munkások vonatkozásában áthágta, vagy a segédszemély iskolai oktatására vonatkozó kötelezettségeit nem teljesített, vagy a munkások bérét árucikkben szolgáltatva ki, vagy más szabályellenes eljárással károsította a munkásokat, vagy olyan munkást fogadott fel az iparos, aki az előbbi munkaadóval kötött szerződések törvényes megszűnését nem tudta igazolni.

A VI. fejezet értelmében az iparosok és a tanoncok, segédek, munkások között felmerült súrlódások, illetőleg olyan peres kérdések kapcsán, amely a munka vagy tanviszony megkezdésére, folytatására, vagy megszűnésére, vagy ezek tartama alatt fennálló kötelezettségek teljesítésére, vagy a munka és tanviszony megszűntetéséből keletkező kártérítési kötelezettségre vonatkoznak, külön iparbizottságok döntöttek, ellenkező esetben az iparhatóság volt fellebbezés kizárásával a döntésre jogosult szerv. Ezen döntéssel szemben 30 nap alatt a törvény rendes útján való igényérvényessel léphetett fel a sérelmet szenvedett fél. Összességében megállapítható, hogy az 1872. évi VIII. törvény a munkajog fejlődését tekintve komoly előrelépést jelent, hiszen az állami beavatkozás útján a jogviszony egyenlőtlen mivoltából következő munkavállalói kiszolgáltatottságot részletes szabályokkal kívánta rendezni, ezáltal a munkavállalók jogát biztosítani.¹⁹

A következő fontos állomás az *1884. évi XVII. törvény*cikkkel hatályba lépett *második ipartörvény*, amely hatását tekintve még jelentősebb volt, hiszen a foglalkoztatás terén hosszú távon stabilitást tudott elérni.²⁰ A jogszabály a III. fejezetében a munkavállalói kört „munkakörük és beosztásuk szerint” bontotta meg, és ekképpen szabályozta a segédszemélyzet, azaz a tanoncok, a tanonciskolák, a segédek, a gyári munkások jogait, illetőleg jogállását. Kiemelendő, hogy 10 éven aluli gyermek gyárban nem volt alkalmazható, illetőleg 10-12 éves gyermek csak iparhatósági engedéllyel volt foglalkoztatható, valamint a 12-14 éves gyerekek munkaideje vonatkozásában pedig szigorú kógens szabályokat tartalmazott.

A rendelkezés jelentősége abban mutatható ki, hogy viszonylagos részletességgel szabályozta a fenti munkavállalói csoportok vonatkozásában a jogviszony létesítésének és megszüntetésének eseteit, a felek legfontosabb munkavégzésből eredő kötelezettségeit, valamint a bérfizetés körülményeit.

A törvény fenntartotta az előző ipartörvény által is ismert ipartestület intézményét, amely – többek között – „*az iparosok és a segédek közötti rendezett viszony*”

¹⁹ Kiss: *Munkajog*, i.m. 53.

²⁰ Kiss: *Munkajog*, i.m. 53.

fennállásáról, és „*az iparosok és a tanoncok vagy a segédek közt felmerülő surlódások és vitás kérdések elintézésére békéltető működés*”-ról volt hivatott gondoskodni.²¹

A jogszabály a jogviszonyból eredő kártérítési kötelezettséget külön nem említett, így ebből az vezethető le, hogy a felek közötti, esetleges kártérítés iránti igény nem tért el az általános szabályoktól, amelyeket a későbbiekben részletezek. A törvény azonban ismerte azon rendelkezést, hogy amennyiben a munkavállaló (tanonc, segéd) a tanviszony felbontását a szerződésben meghatározott határidőt megelőzően olyan okból teszi meg, amelyre nézve az iparos adott okot, úgy a kárpótlásra jogosult a munkavállaló, amely során a munkáltató legalább azon költségeket köteles megtéríteni, amely a más iparoshoz való beszegődésből ered.

Az ipartörvényeken túlmenően szükséges még megemlíteni az *1875. évi XXXVII. törvénycikket, a kereskedelmi törvényt*. A jogszabály a VI. fejezetben kiterjesztette az ipartörvény rendelkezéseit a kereskedőnél dolgozó segédszemélyzetre, amikor főszabály szerint az ipartörvény III-V- és VI. fejezetének rendelkezéseit rendelte alkalmazni azzal, hogy a törvényben meghatározott eltérések a jogviszonyra irányadóak.

A szabályozási fejlődés következő állomása a *cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról szóló 1876. évi XIII. törvénycikk* volt, amely hatálya kiterjedt az „*írás- vagy szóbeli szolgálati szerződésen alapuló, két fél (cseléd és gazda) között közös megegyezéssel létrejött közötti jogviszonyokra*”.

A törvény – hasonlóan a kereskedelmi és az ipartörvény rendelkezéseéhez – alapvetően a szerződéses szabadság elvén nyugodott, mert a szerződések tartalmának megállapítását a felekre bízta,²² ugyanakkor meghatározta a felek közötti jogviszony minimális elemeit, így a felek legfontosabb jogait és kötelezettségeit, a szerződés megszüntetésének eseteit mind a házi vagy belső cselédek, mind a külső cselédek, mind pedig a mezei munkások és a napszámosok vonatkozásában.

A jogszabály a korábbi szabályozáshoz képest előrelépést jelentett, mivel már szabályozott kártérítési jogalapot jelentő magatartásokat, melyek közül a cseléddel szembeni esetek dominálnak. A cseléd részére általános és teljes körű kártérítési kötelezettséget írt elő mindazon károkért, melyeket „*gazdájának rosszakarat-, hanyagság- vagy vigyázatlanságból okozott*”.²³ Ezen túlmenően a cseléd feljelentési kötelezettséggel tartozott a „*társai hűtlenségéért*” is, melynek elmulasztásából eredő kárt köteles volt a gazda részére megtéríteni.

A törvény kimondta, hogy abban az esetben, ha a cseléd „*katonai szolgálatba önkéntesen beáll, ... a gazdájának kártérítéssel tartozik*”.²⁴ Hasonlóan rögzítette a jogszabály a cseléd felelősségét arra az esetre, ha több gazdához szegődik el, vagy több gazdától vesz át foglalat, mely esetben „*adott foglalat visszatérítésén kívül a cselédszerzési díjak és költségek, ugyszintén egyébként netán szenvedett kárunk a cseléd által megférítendő*”.²⁵ Ha a cseléd a gazda szerződés szerű utasítását jogszerűtlen megtagadta, az ebből eredő károkat a

²¹ 1884:XVII. tv. 126.§

²² 1976:XIII. tv 12.§

²³ 38.§

²⁴ 10.§

²⁵ 18.§

gazda érvényesíthette, illetőleg a cseléd ezeket megtéríteni volt köteles. Főszabály szerint a *cselédnek nincs joga, a neki kiadott munkát a gazda tudta nélkül más által végeztetni.*

A napszámosok jogviszonyában a kártérítési felelősség másként alakult: azért „*a kárért (volt) felelős, melyet utasítás ellen tett munkával a felfogadónak okozott*”.²⁶ Emellett kártérítési kötelezettséget támasztott az „engedetlenségre ösztönzés”, valamint a cseléd elhallgatott hibái ellenére történő ajánlás is. További kártérítési esetként rendezte a törvény a jogtalanul (tehát a törvényi megszüntetési szabályokat megsértő) távozó cselédet, aki a gazda ebből eredő kárának megtérítésére kötelezhető, ezen túlmenően „*4-24 frtig terjedő bírsággal vagy megfelelő elzárással fenytendő*”.²⁷

A munkaadó kártérítési felelőssége először a mezőgazdasági munkások jogviszonyában jelent meg. Eszerint „*ha a munkások az elvállalt munkát megkezdették és szakadatlanul folytatják, ugyanazon munkára más munkásokat fogad, a munkásoknak kártérítéssel tartozik*”.²⁸ Külön rendezte a törvény a munkaadó bérfizetési vagy élelmezési kötelezettségének elmulasztását, mely során „*illetékes hatóság a szerződés megtartására szoritandja*”, illetőleg a munkásoknak okozott kártérítésként a fizetendő összeg kétszeresét tartozik teljesíteni.

A kártérítés érvényesítése terén a jogalkotó felhatalmazást adott a gazda részére, hogy az általa érvényesíteni kívánt összeget közvetlenül levonja a munkabérből, és amennyiben ez nem fedezi a kárt, úgy egyéb vagyonából volt érvényesíthető. A károkozás fontos joghatása volt, hogy amennyiben a kár bekövetkezett, a gazda részéről szerződést megszüntető jogcímként is alkalmazható volt, azaz a kár megtérítésén túlmenően a szolgálati szerződés megszüntetését eredményezhette. Ezen jogcímtől elkülönült az azonnali hatályú (*rügjön*) elbocsátás lehetősége, amely akkor nyílt meg, ha a cseléd szándékosan (*készakarva*) okozta a kárt. A kártérítésből fakadó, szolgálati szerződési viszonyból eredő perekre a törvény a kártérítési összegtől függően illetékes bíróság hatáskörét mondta ki, így ezeket az igényeket bíróság előtt kellett (lehetett) érvényesíteni.

A jogfejlődés következő fontos állomása a *gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. törvény.* Eszerint „*gazdasági (külső) cseléd az, a ki szerződéssel kötelezi magát, hogy valamely gazdaságban személyes és folytonos szolgálatokat bérért teljesít legalább is egy hónapon át*”. A törvény azért jelentős, mivel itt jelenik meg először markánsan a munkaadói oldal kártérítési felelőssége, azaz a jogviszonyból eredő kötelezettségek megszegéséből okozott kárt a munkavállaló a törvény alapján érvényesítheti a munkaadóval szemben.

A jogszabály követi a korábban már ismertetett cseléd törvény kártérítéssel kapcsolatos szemléletét és intézményrendszerét, mely értelmében „*a cseléd minden kárért, amit a gazdának szándékosan vagy vétkes gondatlanságból vagy a gazda utasításának megszegésével okozott, kártérítéssel tartozik*.” Ugyanakkor az általános szabályokon túl a munkaadó oldaláról is kötelezettségként jelent meg, hogy „*ha a gazda kötelességét megszegi, a hatóság az 57. § szerint alkalmazandó büntetésen felül, annak teljesítésére s a cselédnek okozott teljes kár és az eljárási költségek megfizetésére kötelezi*.” Láthatjuk tehát, hogy a törvényben megjelenik a

²⁶ 97.§

²⁷ 57.§

²⁸ 92.§

munkaadói kártérítési kötelezettség is, amely – hasonlóan a munkavállalóihoz – korlátlan.

Ezen szabállyal összhangban a gazdasági cselédek esetében az 1876:XIII. törvényben szabályozott azonnali hatályú felmondási jogcímei kiegészültek a cseléd részéről azzal, hogy felmondás nélkül hagyhatja el a cseléd a szolgálatot, ha gazda, családtagja, intézkedésre vagy felügyeletre jogosított megbízottja „*a cselédnek vagy családtagjának tulajdonában szándékosan vagy vétkes gondatlanságból jelentékeny kárt okozott*”.²⁹

Szintén jelentős a gazdasági napszamosok jogviszonyát rendező, „*A munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról*” szóló 1898. évi II. törvény. A jogszabály – összhangban a korábban ismertettekkel – fenntartotta a szerződéses liberalizmus szemléletét, mivel a jogszabály tartalmának megállapítását a felekre bízta. A kártérítés terén a szabályozás többnyire követte a cseléd törvényekben szabályozott rendszert, azonban néhány ponton megfigyelhető az eltérés. A munkavállalói oldalon töretlen volt az az elv, miszerint a napszamos azért a kárért, melyet „*utasítás ellenére végzett munkájával, cselekményével vagy mulasztásával a munkaadónak okozott, felelős...*” A kártérítés érvényesítése terén a törvény biztosította a munkaadó számára a munkabér visszatartásának (beszámításának) jogát.

A korábbi szabályozásokhoz képest új elemként jelenik meg, hogy a munkavállaló, ha a „*visszatartásban meg nem nyugszik*”, jogosult hatósági eljárást igénybe venni annak érdekében, hogy a kárkövetelés jogosságát, illetőleg annak mértékét ilyen módon állapíttassa meg. A szabályozás szerint a munkaadó ezen jogviszonyban is jogosult volt a munkavállaló szándékos károkozása esetén a jogviszonyt megszüntetni, azonban a kárkövetelése érvényesítésére 3 napon belül volt pusztán lehetősége azzal, hogy az addig járó munkabérét köteles volt az illetékes hatóságnál letétbe helyezni, és ebből a letétbe helyezett pénzből a hatóság fizette meg a munkaadó jogerősen megállapított kárkövetelését, a fennmaradó részt pedig a munkavállalónak kiadta. A törvény követte a gazdasági cselédekről szóló törvény szabályozási rendjét, így rögzítésre került benne a munkáltató munkásoknak okozott teljes kárának és eljárási költségeinek megfizetése abban az esetben, „*ha a munkaadó szerződési vagy törvényes köteleességét bármely módon megszegné*”.³⁰

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a XIX. század második felétől kezdődően kezdtek megjelenni Magyarországon a munkavégzésre irányuló viszonyokat szabályozó első törvények. A munkajog fejlődésének második szakaszában, tehát az állami beavatkozás korában ezek a normák egyre pontosabbak és cizelláltabbak lettek, amelyet a következő részben mutatok be.

3. A munkavállalókat védő intézkedések kiteljesedése

Mint ahogy már korábban is utaltam, a munkajog fejlődésének, illetőleg kialakulásának egyik jelentős állomása az állami beavatkozás szakasza, amelynek kezdetét a XIX. század második felétől számíthatjuk hazánkban.³¹ Ezen időszakban megjelentek azok a jogszabályok, amelyek a munkavállaló javára állapítanak meg egyes

²⁹ 1907:XLV. 45.§ j)

³⁰ 1898:II. 31§

³¹ Román: *Munkajog*, i.m. 52.

jogokat olyan esetekben, amikor a munkavégzése során, vagy a munkavégzéséből adódóan keletkezett olyan betegsége, vagy sérülése, amely miatt a későbbi munkavégzési lehetősége csökkent, vagy az ő egészségében károsodás következett be. A jogirodalom úgy tekint ezen jogszabályokra, melyek biztosították a munkavállaló jogát a munkásvédelemhez, illetőleg a betegség, öregség és rokkantság elleni biztosításhoz.³² Az állami beavatkozás alapvetően három területen jelentett újdonságot: egyrészt olyan elemeket vont szabályozási körbe, ami korábban kizárólag a felek akaratán múlt, másrészt megjelent a munkafeltételek betartásának ellenőrzése, harmadrészt pedig a kollektív megállapodásokat erősítő szabályrendszer alakult ki³³.

A most tárgyalandó jogszabályokat ezen elv szem előtt tartásával Vincenti három csoportra osztotta³⁴ Az első csoport a „különleges törvények”, melyek jelentősége, hogy a kötelező betegség és balesetbiztosítás alá nem eső munkavállalók számára biztosítottak védelmet baleset vagy halál esetében. A második csoportba azon jogszabályok tartoznak, amelyek nemcsak a szolgálati, hanem a „közönséges munkabéri jogviszonyban álló munkavállalók” vonatkozásában is kötelezettséget teremtettek a munkavállalónak, míg a harmadik csoport azon törvények köre, amelyek a munkaadót tevőleges magatartásra, óvintézkedések bevezetésére kötelezték.

Az első csoportba tartozó „különleges törvény” volt a korábban már hivatkozott, *a cseléd és a gazda közötti jogviszony szabályozásáról, valamint a gazdasági munkásokról és a napszámosokról szóló 1876. évi XIII. törvénycikk*, amely előírta azt is, hogy ha a cseléd a szolgálati idő alatt a saját és a gazdája hibáján kívül megbetegszik, úgy az ápolásáról és a gyógyíttatásáról akár a házban, akár a házon kívül a gazda tartozik gondoskodni, az 1875. évi III. törvénycikk 1. §-a szerint, legfeljebb egy hónapig. A törvény kimondta, hogy abban az esetben, ha a cseléd a gazda hibájából betegszik meg, akkor a gazda a gyógyítás költségeihez köteles hozzájárulni, ami a cseléd teljes felgyógyulásáig tartott, amely 30 napon is túlhaladhatott, és ezen időszak alatt a cseléd részére bér is folyósítandó volt. Ez felfogható a társadalombiztosítási alapok jogszabályban történő megjelenésének, amely a munkavégzés során, illetőleg a munkáltató hibájából bekövetkezett betegség esetén a munkavállaló részére előírta a költségek fedezését a munkáltató számára. Abban az esetben, ha a cseléd megbetegedését a „könnyelmű, vagy erkölcstelen életmódja”, saját hibája okozta, akkor a munkaadó gyógyítási és ápolási kötelezettsége már csak korlátozottan állt fenn.

A különleges törvények közül a következő nagy jelentőségű jogszabály *a birtokos és a gazdatiszt közötti viszonyról szóló 1900. évi XXVII. törvénycikk* volt. Ez a gazdatisztok részére az általánostól eltérő, olyan kedvezményt biztosított, amely alapján ha a gazdatiszt a szolgálata teljesítése közben betegedett meg, vagy olyan baleset érte, amelyet őt szolgálata közben saját hibáján kívül érte, a gazda, a birtokosa legfeljebb 6 hónapon keresztül saját költségén volt köteles gondoskodni a gyógyíttatásáról. Ha ilyen esetben halál érte, úgy a temetési költségét a birtokos volt köteles megtéríteni. Abban az esetben, ha a gazdatiszt egészségében, testi épségében

³²Vincenti Gusztáv: *A munka jogviszonyai*, in: Szladits Károly (szerk.): *Magyar Magánjog*, 4. kötet kötelmi jog, különös rész, Buda, 1942., Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 602.

³³Kenderes: *Intézménytörténeti kérdések*, i.m. 559.

³⁴Vincenti i.m. 602.

szenvedett kárt a gazda hibájából, úgy a birtokos az általános szabályok szerint a törvény 9.§ értelmében teljes kártérítéssel tartozott.

A munkavállalók védelmében fontos állomást jelentett a *gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. törvénycikk*. A jogszabály a gazda gondoskodási kötelezettségét az ilyen esetekben az állandóan alkalmazott és szegődményes cselédek vonatkozásában a velük együtt lévő feleség és 12 éven aluli gyermek vonatkozásában is kiterjesztette, tehát amennyiben ezen személyek betegsége, vagy orvosi kezelése szükségessége lépett fel, úgy 40 napig a gazda saját költségén volt köteles fedezni az indokolt gyógykezeléseket.

A második csoportba tartoznak azon jogszabályok, amelyek a „közönséges munkabéri jogviszonyban” állók számára biztosítottak gondoskodást. Ennek első megjelenése a *munkaadók és a mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1898. évi II.t. törvénycikk*, amely kimondta a „munka közben megbetegült, idegen községben lévő munkás gyógykezelésének és ellátásának” kötelezettségét a munkáltató felé, így már ezen kötelezettség nemcsak a szolgálati, hanem a „közönséges munkabéri jogviszonyok”³⁵ vonatkozásában kötelezettségként állt meg a munkáltatók felé.

A következő fontos pont a *vízj munkálatoknál, az út és vasútépítésnél alkalmazottakról és napszamosokról szóló 1899. évi XLI. törvénycikk*, amelynek 21. §-a előírta, hogy a munkaadó, vagy a megbízott a munkahelyen megbetegedett munkást akkor is köteles legalább 8 napon át gyógykezelni, illetőleg az ellátásáról gondoskodni, ha vele szemben a szerződést már felbontotta. Abban az esetben, ha a betegség 8 napnál tovább tartott, a községi elöljárót köteles volt értesíteni a munkaadó.

A jogalkotó az *1900. évi XXVIII. törvénycikk*ben rendezte az erdő-munkások balesettel kapcsolatos védelmét. A már korábban hivatkozott rendszer szerint arra az esetre, ha a munkaadó valamilyen kormányhatósági rendelkezéssel, vagy szerződéssel ennél kedvezőbb megállapodásra nem volt kötelezett, köteles volt a megbízott minden idegen községben lévő munkást legalább 8 napon át gyógykezeltetni abban az esetben is, hogy ha a szerződést vele szemben már felbontotta, ha pedig 8 napon tovább tartott, úgy köteles volt a községi elöljáróságot az intézkedés végett értesíteni.

A Vicenti féle csoportosítást követve a harmadik csoportba azon jogszabályok tartoznak, amelyek már a munkavállalók egészségének, és testi épségének megóvását és védelmét voltak hivatottak biztosítani. Ezen törvények a történelmi fejlődésnek megfelelően később kerültek elfogadásra.

A munkavállalók munkavégzéssel összefüggésben keletkezett betegségei kapcsán az első fontos törvény az *ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről szóló 1891. évi XIV. törvénycikk*. A törvény kimondta, hogy betegsegélyező pénztárhoz kell tartoznia minden olyan munkavállalónak, aki az ország területén vagy az ipartörvény hatálya alá eső vállalkozásokban dolgozik, vagy bányákban és kohókban, illetőleg nagyobb építkezéseknél, vasutaknál, hajózásnál, fuvarozásnál, fuvarozással kapcsolatos társaságokban rendelkezik állandó jogviszonnyal, az egy munkanapra eső bére 4 forintnál nem magasabb, és 8 napnál rövidebb időre kerül foglalkoztatásra. A jogszabály részletesen tartalmazta a pénztár által nyújtandó segélyezéseket, amely magában foglalta az ingyen orvosi segélyt, gyógyszer és

³⁵Vincenti i.m. 602. p.

gyógyászati segédeszközök ellátását, illetőleg táppénzt a keresőképtelen állapot esetén, továbbá a gyerekágy esetében gyerekágyi segélyt is, halálozás esetén temetkezési segélyt. A törvény külön rendelkezett az egyes pénztárak nemeiről, amelyek úgy foglalhatók össze, hogy egyes gazdasági tevékenység alapján elkülöníthető pénztárak, illetőleg bányatársulások felállítását rögzítette, amelyek terület-specifikusan látták el a feladatukat.

A következő lényeges állomás az *ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről és az iparfelügyelőről szóló 1893. évi XXVIII. törvény*, amely 1. §-a előírta a munkaadó részére azt, hogy „köteles ipartelepén mindazt létesíteni és fenntartani, a mi – tekintettel a telep és az üzem minőségére – annak követelményeiből képest az alkalmazottak életének, testi épségének és egészségének lehető legjobb biztosításának érdekében szükséges”. A törvény részletesen rögzítette a munkavédelmi szervezetrendszer, így az iparfelügyelők jogállását, a gyárvizsgálatok során elvégzendő feladatokat, teendőket és jogosultsági kört is, valamint azokat a határozatokat, amelyek kihágások esetén meghozandók voltak.

A fentiek mellett említést kell tenni a *nyilvános betegápolás költségei fedezéséről szóló 1895. évi III. törvénycikkről*, amely előírta azt, hogy a nyilvános gyógy- és betegápolási költségeket, amennyiben azt az ápoltak a saját vagyontalanságuk miatt nem képesek megtéríteni, úgy azt a törvényben meghatározott személyek ott rögzített sorrendben voltak kötelesek viselni. Ebben a cselédtartó, és állandó munkaadó szerepelt utolsó sorban, mint tartásra kötelezett, a gyárak, illetőleg nagyobb vállalatok tulajdonosai és vasutak igazgatóságai a munkásaiért 30 napig fizetni kötelesek voltak a költségeket. Ez a törvény volt tehát az első, amely a munkáltatói oldal számára – igaz, hogy a szülők, a gyerekek és a hitestársak után – de előírta a betegségek miatti gyógykezeléshez való hozzájárulást, bár ezen hozzájárulásnak nem volt feltétele, hogy az adott gyógy- és betegápolási költség a munkaviszonyból, vagy munkavégzésből eredő betegségekből származzon, hanem egy általános helytállási kötelezettség volt a munkaadók oldaláról.

A szabályozást kiegészítette az *ipari és kereskedelmi alkalmazottaknak betegség és baleset esetére való biztosításáról szóló 1907. évi XIX. törvénycikk*, amely a biztosítási kötelezettség hatálya körében részletesen rögzítette azokat a tevékenységeket, illetőleg azt a munkáltatói kört, amely esetén a munkáltató köteles volt biztosítást kötni a munkavállalókra, illetőleg ismerte baleset esetére a szabad elhatározás alapján történő biztosítás fogalmát is. A törvény meghatározta a betegség esetén a biztosításra fizetendő járulékokat, valamint a fizetésre kötelezettek körét. Fontos kiemelni, hogy annak VI. fejezetében tartalmazta azokat a segélyeket, amelyek betegség esetén nyújthatóak, míg a VII. fejezet a baleset esetén nyújtható segélyek és járulékok kerültek rögzítésre.

A munkavállalók védelmét tekintve az egyik legfontosabb jogszabály a *betegség és a baleseti biztosításról szóló 1927. évi XXI. törvénycikk*, amely részletesen rögzítette egyrészt a törvény hatályát, másrészt lehetőséget biztosított az Országos Társadalombiztosító Intézet számára, hogy egyes foglalkozásokra és hivatalokra különböző egészségvédő és balesetelhárító óvrendszabályokat alkalmazzon.³⁶

³⁶Vincenti i.m. 602. p.

Mindezeket összegezve láthatjuk, hogy a XIX. század második felétől kezdődően fokozatosan jelennek meg azok a törvények, amelyek egyrészt a munkavégzés szabályozását igyekeztek ellátni, valamint a munkavégzésből eredő kártérítéseket szabályozták, továbbá sorban léptek hatályba azon törvények, amelyek a munkavégzés során keletkezett balesetekre, megbetegedésekre, és halálesetekre nézve tartalmaztak szabályozást.

III. A munkaviszony és a kártérítés kapcsolata a vizsgált korban

A szerződéses liberalizmus korában a „laissez faire, laissez passer” elv érvényesült amelyben a munkaszerződés volt a jogviszony elsődleges jogforrása³⁷. A munkaszerződést tekintve munkabérletnek tekintették, ebből kifolyólag a munkavégzésből eredő esetleges kártérítési igényeket az „általános szabályok szerint” tekintették elbírálandónak, azaz külön szabályozás még nem alakult ki. A Magyarországon rövid ideig hatályban lévő OPTK a kártérítés szabályait a harmincadik fejezetében tárgyalta. Ennek értelmében „*a kár egy másíkenak vagy jogellenes cselekményéből vagy elmulasztásából vagy véletlen esetből ered.*”³⁸ Ezen túlmenően az 1295.§ értelmében „*mindenki jogosítva a kártevőtől azon kár megtérítését követelni, amelyet az neki vétke által okozott; okoztatott bár a kár valami szerződési kötelezettség megsértése által, vagy szerződésre való vonatkozás nélkül.*”

A kárnak négy eleme (fajtája) volt ismert. A *vétlen esetből* eredő kár, a *másik személy jogellenes cselekményéből vagy mulasztásából önkéntelenül* (p.l.: elmebeteg, cselekvőképtelen) eredő kár, a *más jogellenes cselekményéből vagy mulasztásából de önkényesen és egyszersmind gonosz célzaton alapszik*, valamint amely *szintúgy ered, de nem gonosz célzaton alapszik; hanem vétkes tudatlanságból, vagy kellő figyelem, vagy kellő szorgalom hiánya miatt okoztatott.*³⁹

A törvény a kártérítés nemei között elsősorban az eredeti állapot helyreállítását írta elő azzal, hogy annak sikertelen volta esetén pénzbeli teljesítés volt kérhető. Kártérítésként ismerte egyrészt annak lehetőségét, hogy a károsult a sérülése esetén a gyógyíttatása költségeit megfizettesse, illetőleg (a nem vagyoni kártérítés előfutáraként) a fájdalomdíj intézményét is.

A korszak kiemelkedő magyar jogtudósa, Zsögöd Benő a kártérítés kapcsán – összhangban az OPTK rendelkezéseivel – a következő csoportokat állapította meg:⁴⁰

- a) vétekes, vagy olybá vett magatartás önállóan
- b) kötelemszeggés, vagy olybá vett magatartás
- c) jogos (hibátlan, megengedett) magatartás akárhányszor
- d) ügylet egyenesen
- e) kisajátítás-féle.

³⁷ Román: *Munkajog*, i.m. 51. p.

³⁸ H. Haller i.m. 307. p.

³⁹ Wenzel i.m. 627. p.

⁴⁰ Zsögöd Benő: *Fejezetek kötetmi jogunk köréből*, második, javított kiadás, I. kötet, Budapest, 1901., Wigand F. K. Könyvnyomdája, 629.

A csoportosításból levezethetően a kártérítési *obligációk* alapulhatnak törvényen, vagy szerződésen vagy kárvalláson.⁴¹ A témánkat érintő kérdésekben a jogalapot főszabály szerint a felek közötti szerződés jelentette, amely – nyilvánvalóan a munkáltató javára – mérsékelten tartalmaz olyan elemeket, amely a kártérítés során felhívható. Amennyiben ilyen található, úgy a felek a szerződés elmulasztásából eredő károkat érvényesíthetik⁴². A kártérítés módját tekintve a tárgyalta káresetek jellegükből adódóan jellemzően pénzbeli megtérítésként jelentkeztek. Érdekesség, hogy Zsögöd a veszélyes üzemekből eredő kárfelelősséget a megengedett cselekményekből eredő kárhoz sorolja, tekintettel arra, hogy az üzem működtetése egy megengedett cselekmény, így az ebből eredő kár is megengedett.⁴³

Az 1861-es Országbírói Értekezletet követően több kísérlet is történt az egységes magánjogi kódex kodifikálására azzal, hogy az OPTK továbbra is irányadó maradt a magyar bírói gyakorlat számára⁴⁴. Ezen kísérletek közül kiemelkedik az Apáthy István által írt „Az általános magánjogi törvénykönyv tervezete” című munka, amely részben alapját képezte az 1900-ban elkészült „A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezete”.⁴⁵ A téma szempontjából ez a tervezet azért bír kiemelkedő jelentőséggel, mert külön címben tárgyalta a munkaszerződéseket,⁴⁶ melyeket a megbízástól elkülönülten kezel, és külön rögzítette a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést és a díjkitűzést. A munkaszerződések közül elsőként a szolgálati szerződés került rögzítésre az 1600. §-ban, amely értelmében „*szolgálati szerződés olyan szerződés, amely által az egyik fél (munkavállaló) másíknak a háztartásában, gazdaságában, vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra, a másik fél (munkaadó) a kikötött munkadíj megfizetésére kötelezi magát.* Ezt egészítette ki az 1625. § amely olyan szerződésekre is kiterjeszti a szolgálati szerződés szabályait, amelyben állandó alkalmazási viszony forog fenn.⁴⁷

A tervezet kapcsán alapvető koncepcionális újítás volt, hogy szakított a pandekta jog azon álláspontjával, miszerint a szolgálati szerződést bérleti, illetőleg vállalkozási szerződésként szabályozta, hiszen ezen jogszabálytervezetben önálló szerződési fajtaként került meghatározásra. A törvénykönyv indokolása⁴⁸ kifejezetten rögzítette, hogy a bérletnek a szolgálati, valamint vállalkozási szerződéssel van rokonsága, azonban mindenképpen indokolt az önálló szabályozás, melynek alapját az képezi, hogy a szolgálati és a vállalkozási szerződéseknek az emberi munkaerő értékesítése és kihasználása a szerződés tárgya. A tervezet szemlélete szerint szolgálati szerződés csak akkor jöhetett létre, ha a munkaadónak háztartásában, gazdaságában,

⁴¹ Zsögöd i.m. 629.

⁴² Zsögöd i.m. 641.

⁴³ Zsögöd i.m. 629-652.

⁴⁴ Gedeon Magdolna: i.m. 83.

⁴⁵ Nótári Tamás: Gábor Hamza: *Az európai magánjog fejlődésének útjai*, Klió: történettudományi szemlélő folyóirat, 9. évfolyam 2010/1 sz. 23.

⁴⁶ A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezete, Budapest, 1900., Grill Károly Cs. és Kir. Udv. Kereskedése, 359-364.

⁴⁷ Indokolás a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetéhez, IV. kötet, Budapest, 1902., Grill Károly Cs. és Kir. Udv. Kereskedése, 332.

⁴⁸ Indokolás a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetéhez i.m. 333.

vagy üzlete körében teljesítendő szolgáltatások képezték a tartalmát.⁴⁹ Olyan esetekben, amikor ettől eltérő tárgyat határozták meg a felek, ez csak abban az esetben történt szolgálati szerződés keretein belül, ha állandó alkalmazási viszony keretei között történt. A szöveg nyitva hagyta azonban a lehetőséget arra, hogy – még abban az esetben is, ha a szolgálati szerződés tárgya háztartása, gazdasága, vagy üzleti körében végzendő feladatok ellátására irányul – a felek a szerződéses szabadság akarátának, vagy elvének megfelelően dönthessenek úgy, hogy más a szerződést – például megbízási szerződést – létesíthessenek egymással.

A szerződési szabadság megnyilvánult abban is, hogy a szerződés tartalma a felek akarata alapján irányítható, azonban számos olyan kényszerítő szabály volt található a törvényben, amely részlegesen már a felek önrendelkezési jogát korlátozva kötelező elemeket írt elő. Az indokolás kimondta, hogy a munkavállaló lényeges kötelezettsége a kikötött szolgáltatások teljesítéséből áll, míg a munkaadó részéről a munkadíj fizetésének fő kötelezettsége jelenik meg. Ez a visszterhesség azért bírt jelentőséggel, mert abban az esetben, ha egy visszterhes szerződés tárgyát háztartási, gazdasági, vagy üzleti teendők képezte, az rendszerint szolgálati szerződés alá esett és csak akkor volt tekinthető megbízási szerződésnek, ha a felek ténylegesen kikötötték, hogy nem szolgálati viszonyt akarnak létrehozni. Megbízási szerződésnek csak állandó alkalmazási viszony hiányában volt így is minősíthető a jogviszony.

A törvényjavaslat a munkáltató gondoskodási kötelezettségei között rögzítette, hogy amennyiben a munkavállaló a szolgálat következtében megbetegszik, vagy balesetet szenved, a munkaadó köteles helytállni, így gyógyításáról és betegség alatti ápolásról saját költségén gondoskodni, illetőleg ha a munkavállaló szolgálat következtében elveszítette életét, a munkaadó köteles volt a temetési költség megfizetésére.⁵⁰ Abban az esetben, ha a betegség, vagy a baleset nem a szolgálat következménye volt, a munkaadó csak az olyan alkalmazott ápolásáról és gyógyításáról köteles volt gondoskodni, akit a házához fogadott. A tervezet a fentiekben túlmenően előírta a munkaadó számára, hogy tegyen meg minden olyan szükséges intézkedést, amely ahhoz szükséges, hogy a munkavállaló élete, testi épisége a szolgálat teljesítésével járó veszélyek ellen meg legyen védve⁵¹.

Az indokolás a felelősség terén egyrészt az egyes tiltott cselekmények szabályai között az 1095.§-ban rögzítette, hogy *„ha harmadik személy a sértés idejében a sértettel oly viszonyban állott, a melynek alapján ez törvény alapján köteles volt őt eltartani vagy erre a jövőben kötelessé válhatott, a harmadik, a mennyiben a sértett halála folytán a tőle járó tartástól elesett, ebbéli kára fejében a tettestől megfelelő évi járadékot követelhet.”* Ez a szabályhely megnyitotta az utat a hozzátartozóknak a munkáltatóval szembeni kárigényük érvényesítésére. Ugyanezen fejezet tartalmazta annak a lehetőségét is, hogy a sérülés miatti keresetvesztés, valamint a gyógyítási és egyéb költségek megtérítésére nézve követeléssel lehessen fellépni. Ezen szabályok ugyanakkor nem zárták ki a sértett egyéb kárainak az általános szabályok szerinti érvényesítését.

A fentiekben túl a tervezet 1782. és 1784. §-ai tartalmazták az objektív felelősség alapján nyugvó felelősségi alakzatot is, amely szerint *„aki önállóan ipart folytat,*

⁴⁹ Indokolás a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetéhez i.m. 334.

⁵⁰ Indokolás a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetéhez i.m. 344.

⁵¹ Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezete i.m. 1609.§

felelős azért a kárért, amely az üzem vagy üzemberendezések hibájából másokra áramlik.” Az előbbi paragrafusok értelmében az iparüzem veszélyeiért való felelősséget úgy szabályozta a tervezet, hogy aki másnak személy- vagy vagyonszükségét veszélynek teszi ki, vétkességre tekintet nélkül felelősséggel tartozik a kárért, amely e veszélyből reá tényleg hárul. A tervezet alkotói szerint ennek alapja, hogy aki saját anyagi haszna végett olyan ipart folytat, amely másokra veszélyessé válhat, függetlenül attól, hogy ezen károsult személy alkalmazott, vagy harmadik személy, a kárveszélyt, mint üzleti kockázatot köteles maga viselni.⁵² A felelősség megállapításának körében pusztán annyi volt szükséges, hogy a kárt ő idézte fel, és saját anyagi érdekében járt el azon veszély kapcsán, amelyből a kár keletkezett. A kártérítés megállapításánál a felelősség mértékének volt jelentősége, amelynek differenciálási alapja az volt, hogy az iparüzem kisebb, vagy nagyobb veszéllyel jár-e másokra nézve. A munkaadó ezzel szemben bizonyíthatta, hogy a kár „*egyedül a sértett saját vétkességéből keletkezett.*” Azért a kárért, amely valamilyen berendezés hiányából következett be, az iparos minden esetben felelt az 1782. § alapján, amelynek felelősségi alakzata nem függött a vétkességtől. A tervezet fokozott felelősségi rendszert állapított meg azokra, akik különös veszéllyel járó iparos tevékenységet folytattak, ebben az esetben minden olyan kárért felelős volt a károkozó, amely a különös veszélyből származott, kivéve az erőhatalom esetét. A munkáltató esetében tehát egyrészt a hiányból, mulasztásból eredő károkozás felelősségi alakzata mutatkozik meg, másrészt fokozott veszéllyel járó tevékenységek kapcsán az objektív felelősség.

A tervezet az 1789. §-ában a harmadik személynek okozott kár tekintetében azt az elvet vallotta, hogy a munkaadó vétkességre tekintet nélkül felelős azért a kárért, amelyet az alkalmazottai a rájuk bízott teendők teljesítésében harmadik személynek jogellenes cselekmény által vétkesen okoztak. Ennek alapja, hogy ténylegesen a munkáltató az, aki az adott káreseményt működésbe hozza, így ebből következően a kár megtérítése is az ő felelőssége lesz, tekintettel arra, hogy a munkavállaló a munkáltató utasítási joga szerint jár el. A tervezet kifejezett újdonsága, hogy az állam hivatalnokai által hivatásos minőségben harmadik személynek jogellenesen okozott kár tekintetében kimondta az állam felelősségét, tehát a károsult nem köteles a vétkes hivatalnok ellen fordulni, hanem közvetlenül az állam ellen indíthat eljárást és ebben érvényesítheti a kárigényét.⁵³ Ezen kódex javaslat végül nem lépett hatályba, azonban jelentőségét tekintve szerint kiemelkedő, különös tekintettel arra, hogy átfogó módon szabályozta a magánjog egyes részeit.

A jogviszony fejlődésének következő fontos állomása az 1928-ban az Országgyűlés elé került „Magyarország Magánjogi Törvénykönyve” című koncepció, amely külön szerződési viszonyként rögzítette a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést, és a díjkitűzést, illetőleg rendezte a megbízási és a megbízási nélküli ügyvitel szabályait is. (A két törvénytervezet között számos próbálkozás volt egységes polgári törvénykönyv megalkotására, azonban ezen két munka bír relevanciával, a téma tárgyalása kapcsán.) A tervezet – hasonlóképpen az 1900-as tervezethez – rögzítette, hogy a munkából eredő jogviszony szükségképpen visszerthes ügylet – azaz munkabér jellegű –, másrészt pedig szintén tartalmazta azt,

⁵² Indokolás a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv tervezetéhez i.m. 627.

⁵³ Indokolás i.m. 642.

hogy egy szerződés akkor minősül szolgálati szerződésnek, ha ezt ilyen szándékkal kötötték, valamint tartalmazza azt a törvényi vélelmet, hogy ha a munkabért idő szerint határozzák meg, akkor ez a szerződés szolgálati szerződésnek minősül.⁵⁴

A kor kiemelkedő alkotása a Szladits Károly által szerkesztett „A magyar magánjog vázlata” című munka, amely a VI. fejezetben külön részben tárgyalja a munka jogviszonyait. Ennek okát a szerkesztő abban állapította meg, hogy a közjogi és a magánjogi elvek keveredése relatíve új és viszonylag önálló jogterületet hozott létre, amelynek külön szabályozása indokolt.⁵⁵ Az értekezés tartalmazta a munkabér és a szolgálati szerződés meghatározását, ennek értelmében *munkabéri szerződés az a kétoldali szerződés, amellyel az egyik fél – munkavállaló – szolgálatoknak – munkának – más részére teljesítésére, a másik fél – munkaadó – pedig meghatározott ellenértékű – munkabér – fizetésére kötelezi magát.* Ezzel szemben a *szolgálati szerződés egy olyan kétoldali szerződés, amellyel az egyik fél – az alkalmazott – szolgálatoknak – munkának – a másik fél – munkáltató – részére teljesítés – munkabér, szolgálati javadalmasítás – fejében munkaerejének tartós idejű lekötésével és az ebből származó függőség mellett kötelezi magát.* Így tehát a munkabéri szerződéssel munkabéri, míg a szolgálati szerződéssel szolgálati jogviszony jön létre.⁵⁶

A korábban már bemutatott jogszabályok szellemiségének megfelelően Szladits is különbséget tett az alkalmazottak egyes csoportjai tekintetében az egyes jogviszonyok körében, így elhatárolta a kereskedő segéd, az iparos segéd, az ipari vállalat tisztviselője, a házi vagy belső cseléd, a gazdasági (külső) cseléd, illetőleg a gazdatiszt jogállását arra tekintettel, hogy ezen személyek vonatkozásában egyes eltérő jogszabályi rendelkezések voltak hatályban, bár ezek rendelkezések mindegyik esetben abból a szempontból egységesek voltak, hogy magukban hordozták azon szemléletet, amely a munkajog egyik jellegzetes eredményének a függő helyzetet jelöli meg, amely önálló szabályozást igényel.⁵⁷

Lényeges elemként hangsúlyt kapott a munkásvédelem, amely a munkavállaló jogaként, illetőleg a munkaadó kötelezettségeként jelent meg akként, hogy a munkaadó köteles megtenni mindent annak érdekében, hogy a munkavégzés során a munkavállaló testi épsége és egészsége, valamint erkölcsi javai védelemben részesüljenek.⁵⁸

A munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett károk kapcsán az általános kártérítési szabályok voltak az irányadók, azaz általában a vétkességi felelősség szabályai szerint feleltek a felek.⁵⁹ Ennek megfelelően a kártérítés tényállási elemei a jogellenes magatartás, a kár, az okozati összefüggés, valamint a beszámíthatóság volt.⁶⁰

⁵⁴ Kiss György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, Polgári Jogi kodifikáció, 1. évfolyam 2000/1, 9.

⁵⁵ Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, I. kötet, Budapest, 1942., Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 20.

⁵⁶ Szladits (szerk.): i.m. 547.

⁵⁷ Szilágyi László: *A munkajog fogalma és fejlődése* in: Ünnepi dolgozatok dr. Szladits Károly egyetemi tanár 70. születésnapjára, Budapest, 1941., Arany János Irodalmi és Nyomdai Műintézet rt., 322.

⁵⁸ Szladits (szerk.): *Magyar magánjog*, i.m. 602.

⁵⁹ Radnay József: *A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései*, Gazdaság és Jog, 8. évfolyam, 2000/12., 20.

⁶⁰ Marton Géza: *Kártérítési kötelek jogellenes magatartásból*, in: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, IV. kötet, Budapest, 1942.m Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 584.

A kártérítés érvényesítéséhez a károkozó oldaláról vétkességet nem kellett bizonyítani, hiszen a jogellenesség tárgyi és nem személyi mozzanat.⁶¹ A kártérítési igény elbírálásakor azt kellett vizsgálni, hogy az adott magatartás jogos vagy jogtalan, azaz explicit vagy implicit módon törvény jogellenesnek nyilvánít. Amennyiben ez a feltétel teljesül, úgy a kártérítés megállapíthatóvá válik. Ennek az elemnek azért van kiemelkedő jelentősége, mert a munkaviszonyból eredő kártérítés kapcsán a bíróságoknak azt kellett vizsgálni, hogy a munkaadó megtett-e minden számára előírt cselekményt, illetőleg ilyenfajta mulasztás fellelhető-e a vonatkozásában. Szükséges megjegyezni, hogy a veszélyes üzemből eredő felelősséget Zsögödhöz képest Marton Géza másképp értékeli. Álláspontja szerint ugyanis téves az a szemlélet, amellyel a veszélyes üzemi felelősséget azon az alapon helyezzük a megengedett cselekményből eredő kártérítések közé, hogy az az üzem, amelyben a kár történt, megengedett volt. Ezzel szemben álláspontja szerint a két dolog különválik, hiszen az üzem vezetése megengedett, azonban maga a károkozás nem, így ezen csoportosítás téves.⁶² Valamennyi olyan esetben, ha a munkaadó elemi (természeti) erők (gőz, víz, elektromosság) felhasználásával dolgozik, úgy azt a szerző a veszélyes üzemi kategóriába sorolja, amely a kivételes felelősségi alakzat alkalmazását vonja maga után.⁶³

IV. Összegzés

A munkavégzéssel összefüggésben alkalmazott szabályokban a XIX. századtól kezdődően fokozatosan kezdtek megjelenni azok a rendelkezések, amelyekben a munkajog különleges szemléletét felismerhetjük. A kezdeti időszakban ezek elsődlegesen a cselédi jogviszony, az iparos- és kereskedősegédi jogviszony és a mezőgazdasági területen történő cselédi-béresi jogviszony kapcsán jelentek meg, amelyek a jogfejlődéssel együtt folyamatosan pontosításra kerültek.

Az ipari fejlődés mintegy természetes velejárójaként megkezdődött a munkavégzésre irányuló jogviszonyok cizellálása, ezzel együtt a munkavédelmi szabályok kezdeti megjelenése, amely a több évtizedes jogfejlődés eredményeképpen egyre inkább kezdte magában hordozni a munkajog differentia specifica-jaként is ismert védelmi funkciót. Ez a fejlődés 1945-ig többé-kevésbé lineárisnak mondható, azonban a második világháborút követően a munkajog gyökeresen más szemlélet szerint kezdett el működni.

⁶¹ Marton i.m. 857. p.

⁶² Marton i.m. 871.

⁶³ Marton i.m. 923.