

Sipka Péter

## A munkáltató kártérítési felelőssége a szocialista munkajogban

### I. Bevezetés

1945 után a társadalmi és politikai változások fokozatosan eredményezték a társadalmi és jogi környezet – és így a munkajog szabályainak – megváltozását. A munka világában is fokozatosan nyert teret az állami beavatkozás, amely a kezdeti időszakban a kollektív munkajog megteremtésével és általánossá tételével pozitív hatást ért el, azonban az 1948 után a jogalkotó a felek szerződési autonómiáját fokozatosan elvonta, és a kollektív szerződés jogszabály-jellegét helyezte előtérbe. Kiss György megfogalmazásával élve 1948-tól az első munkakódex hatályba lépéséig számos területen megfigyelhetővé vált a központi irányítás eltorzulása, amelyhez hozzájárult az is, hogy az 1949-ben elfogadott Alkotmány alapot adott az egységes – azaz a magánjogi és közjogi elvi kettősséget megszüntető – munkakódex előkészítéséhez.<sup>1</sup> Jelen cikkben azt vizsgálom meg, hogy ez a fejlődési folyamat milyen változásokat eredményezett, illetőleg milyen elvek mentén kerültek kialakításra azok a normák, amelyek a mai napig hatással vannak a munkajogunkra.

### II. Az 1951-es Mt. szabályozásának ideológiája, a munkáltató felelőségének megjelenése és kiteljesedése

A szocialista felfogás értelmében – Weltner Andor megfogalmazása szerint – a szocialista munkaviszony gazdasági-társadalmi tartalma alapvetően azért új, mert a dolgozók olyan állami-össznépi tulajdonban álló termelőeszközökkel kapcsolják össze a munkaerejüket, amelyeknek – állami-össznépi szinten – ők is résztulajdonosai. Ezen viszony alapján az állampolgárok az államon keresztül a vállalatok felett állnak, a vállalati kollektíva, a szakszervezeti bizottság és az üzemi tanács útján pedig a dolgozók kollektívan mellérendeltségi – kivételesen fölrendeltségi – viszonyba kerülnek.<sup>2</sup>

Az 1951-es Mt-vel – Kenderes György szavaival élve – „kifejezetten ideologikus alapon de iure önálló jogágot konstruáltak a munkajogból”, ami önálló szabályozást eredményezett.<sup>3</sup> A tvr. ennek megfelelően rögzítette, hogy „a Magyar Népköztársaság a kollektív szerződések rendszerével lehetőséget nyújt a dolgozóknak arra, hogy közvetlenül is részt vehessenek munkafeltételeik, munkakörülményeik megállapításában. Biztosítja a

<sup>1</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Budapest, 1995, Balassi Kiadó, 34. p.

<sup>2</sup> Weltner Andor: *A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia*, Budapest, 1962, Akadémiai kiadó, 128.

<sup>3</sup> Kenderes György: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából*, Gazdaság és Jog, 8. évfolyam, 2000./1. szám, 17.

*dolgozóknak azt a jogát, hogy a szocialista üzem működése felett társadalmi ellenőrzést gyakorolhassanak?*<sup>4</sup> A jogszabály fontos hozadékként tekintendő, hogy önálló felelősségi formaként megjelent a munkajogi felelősség, amely – dogmatikai értelemben – mellérendeltségi viszonyban állt a polgári jogi felelősséggel, ugyanakkor ha valamely tényállásra a tvr. szabályai nem tartalmaztak szabályozást, nem lehetett automatikusan a polgári jogi szabályokat alkalmazni.<sup>5</sup>

A jogszabály fontos eleme, hogy a kártérítési felelősség mellett megjelent a fegyelmi felelősség is. Ebben a munkavégzést a jogalkotó nem csupán mint egy adott munkakörhöz kapcsolódó feladatösszességet értékeli, hanem annak társadalomban (népgazdaságban) betöltött helyét hangsúlyozza.<sup>6</sup> Az 1951-es Mt. tehát két szinten foglalkozott a felelősséggel. Az első szint a XI. fejezetben rögzített és szabályozott „Munkafegyelem”, míg a másik a XII. fejezet szerinti „dolgozók anyagi felelőssége”. A kettő közötti különbség abban nyilvánul meg, hogy a munkafegyelem megsértése inkább a nem számszerűsíthető, mintegy ideológiai alapon elbírálható magatartásokat vagy szabályszegéseket tartalmazza, míg a klasszikus kárfelelőség a XII. fejezetben kerül szabályozásra. A felelősségi formák szabályrendszere az alábbiak szerint alakultak.

## 1. A dolgozó fegyelmi felelőssége

A fegyelmi felelősségi forma elsődleges célja a munkafegyelem fenntartása volt, tehát a dolgozók együttműködésének és engedelmességének biztosítása.<sup>7</sup> A munkavállaló ugyanis – az uralkodó jogfelfogás szerint – egy kollektíva részeseként jogosult és köteles volt a munkakörébe tartozó feladatok elvégzésére, melyet a (szocialista) munkajog megfelelő jogi eszközökkel biztosított.<sup>8</sup> A fegyelmi felelősség tehát felfogható úgy is, mint a munkafegyelem megtartását ösztönző eszközrendszer, amely a munkavédelmi kötelezettség teljesítésének biztosítását szolgálja.<sup>9</sup> Ezt támasztja alá Eörsi Gyula megfogalmazása is, aki úgy fogalmazott, hogy a jogsértés mindig tartalmazza az államban szembeni engedetlenség elemét, szankciója tartalmazza az állami kényszert, amely a munkajogi felelősség vonatkozásában a szűkebb kollektívával szembeni felelősségben testesül meg.<sup>10</sup>

A szocialista jogfelfogás szakított a munkavállaló-munkáltató-állam hármásával, amelyben az állam meghatározza azokat a kereteket, amelyek között a munkaviszony szereplői gyakorolják jogaikat. Azáltal, hogy megtörtént a termelési eszközök államosítása a klasszikus értelemben vett munkáltató ezen jogviszonyban

---

<sup>4</sup> 1951. évi 7. sz. tvr 7.§ (1) bekezdése

<sup>5</sup> Eörsi Gyula: *Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében*, Budapest, 1962., Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 30.

<sup>6</sup> Nádás György: *Az 1951. évi munka törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon*, Studia iurisprudentiae, Tomus 2. évfolyam 2002./2 82.

<sup>7</sup> Lásd bővebben pl: Kertész István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*, Budapest, 1964, Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó

<sup>8</sup> Weltner i.m. 159.

<sup>9</sup> Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja*, második kötet, Budapest, 1978., Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 833.

<sup>10</sup> Eörsi Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái, a polgári jogi felelősség*, Budapest, 1961., Akadémia Kiadó, 206.

megszűnt létezni (illetve az állam maga volt ez), így a vállalat igazgatója volt az, akire a jogalkotó a munkáltatói jogkört – ezen belül a fegyelmi jogkört – telepítette. Az igazgató és helyettese azonban ebbe a körbe nem volt beilleszthető, így felettük a közvetlen felügyeletet gyakorló szerv jogosult a fegyelmi jogkört gyakorolni.

A jogalkotó a 110.§-ban általános jelleggel kimondta, hogy a munkafegyelem megtartása az összes dolgozó kötelessége és becsületbeli ügye. Ennek biztosításáért és fenntartásáért elsősorban a vállalat igazgatója volt felelős, ezért a vállalaton belül a fegyelmi jogkör a vállalat igazgatóját illette. (A vállalat igazgatója és helyettese felett a fegyelmi jogkör a közvetlen felügyeletet gyakorló szerv vezetője gyakorolta.)

A fegyelmi vétségeknek elsődleges szerepe a nevelő hatás kifejtése volt (113.§ (1) bekezdése), a vállalat sérelme (vagy károsodása) háttérbe szorult. Ez egy új elem volt a fegyelmi felelősség körében, amellyel a jogalkotó „kilépett” a klasszikus jogviszony keretei közül, mert olyan cselekményeket is szankcionált, amelyek nem voltak összefüggésben a tényleges munkavégzéssel.

A konkrét szabályokat a tvr. 112. §. a következőt tartalmazta. Eszerint *„fegyelmi vétséget követ el az a dolgozó, aki*

- 1. a munkájával összefüggő vagy egyéb súlyos bűncselekményt követ el;*
- 2. olyan magatartást tanúsít, amelyből kitűnik, hogy szemben áll a népi demokrácia állami és társadalmi rendjével;*
- 3. a munkafegyelmet, a tervfegyelmet vagy a szocialista munkaerkölcs szabályait megsérti;*
- 4. botrányos vagy erkölcstelen életmódot folytat, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely munkakörének ellátására méltatlanná teszi.”*

Látható, hogy a négy esetből három nem kapcsolódik szorosan a munkavégzéshez, mindösszesen az első pont az, amely ténylegesen oda köthető. A továbbiak inkább olyan „vétségek”, amelyet a jogalkotó szankcionálni kívánt, azonban más jogterület erre nem-, vagy kevésbé volt alkalmas. A dolgozó eszerint nemcsak akkor volt felelősre vonható, ha a konkrét munkavégzési kötelezettségét megszegte, hanem akkor is, ha az ehhez kapcsolódó „járulékos jellegű” mellékkötelezettségeit megsértette.<sup>11</sup> A kötelezettségszegés munkahelyen kívüli elkövetése esetén a fő megítélési szempont az „elkövető” a munkaköre volt. Minél magasabb volt a dolgozó beosztása, annál szigorúbb mértékű büntetést vont maga után.

A szabályozás során tehát előfordulhatott az is, hogy munkaviszonnyal össze nem függő bűncselekmény is fegyelmi vétséget valósított meg. Elvált a kétszeres jogsértés akkor, ha a munkaviszonyon kívüli jogsértés egyébként nem volt olyan, amely a munkakörhöz nem méltó tényállást valósított meg. Ez például olyan esetben történhetett, ha egy vezető beosztású dolgozó a vállalaton kívül, de vétkeken károsította meg a társadalmi tulajdont.

Az 1951-es Mt. fegyelmi büntetési rendszere a következők szerint alakult<sup>12</sup>:

1. szóbeli feddés,
2. írásbeli megrovás;
3. pénzbüntetés;
4. kedvezmények megvonása;
5. áthelyezés alacsonyabb munkakörbe

<sup>11</sup> Weltner Andor: *A Magyar Munkajog*, Budapest, 1960, Tankönyvkiadó Vállalat, 196.

<sup>12</sup> 1951. évi 7. sz. törvényerejű rendelet 113.§ (1) bekezdés

## 6. azonnali hatályú elbocsátás.

A fegyelmi vétség elbírálásához egy külön jogszabályban<sup>13</sup> részletezett fegyelmi eljárás társult, melyben a dolgozó jogai – ha mérsékeltlen is ugyan – de biztosítva voltak. Ez egy speciális, a vállalat által lebonyolított aktus volt, amely sok pontban látszólagosan hasonlított egy hatósági eljárásra, azonban lényeges különbség, hogy a vállalat számára kényszereszközök nem álltak rendelkezésre, azaz a munkáltató kényszerrel nem alkalmazhatott közvetlenül,<sup>14</sup> pusztán a 111.§-ban felsorolt a fegyelmi büntetésekkel szankcionálhatta a munkáltató szükség szerint fegyelmi vétséget elkövetőt.

## 2. A dolgozó anyagi felelőssége

A klasszikus kárfelelősség a XII. fejezetben foglalt „dolgozók anyagi felelőssége” cím alatt került szabályozásra, amely – Deli Petra Eszter szavaival élve – a szocialista állam törvényben rögzített reakciója a dolgozó munkaviszonyával összefüggő kötelezettségének vétkes megszegésével a szocialista tulajdonban történő károkozására.<sup>15</sup> A törvény ennek megfelelően rögzítette, hogy a dolgozó a vállalatnak okozott kárért anyagi felelősséggel tartoznak.<sup>16</sup> Ez a vétkességi elv talaján nyugodott, mely értelmében a dolgozó a „*munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegésével vétkesen okozott kárért*”<sup>17</sup> felelt. A jogszabály hatályba lépésekor az ítélkezési gyakorlat a 30/1951 (I.31.) MT rendelet alapján a foglalkozási szabályok tudatos megszegésével okozott kár esetében teljes kártérítést alkalmazott.<sup>18</sup> Az Mt. végrehajtási rendeletének<sup>19</sup> 1953-as módosítása ezt egészítette ki a következő mentesülési okkal: „*mentesül a felelősség alól, amennyiben a kár létrejöttében a vállalat közrehatott, valamint nem kell megtérítenie a kárnak azt a részét, amelye abból állt elő, hogy a vállalat a kár csökkentése és a további károsodás megelőzése érdekében elvárható intézkedéseket elmulasztotta*”<sup>20</sup>. A végrehajtási rendelet 32.§-a mindezek mellett kimondta a dolgozó anyagi felelősségét a munkavégzés közben harmadik személynek okozott kár miatti fizetési kötelezettség megtérítéséért is abban az esetben, ha a fizetési kötelezettséget a dolgozó vétkes magatartása idézte elő.

A felelősség mértéke a vétkesség foka szerint alakult. A szándékos károkozás esetében a károkozó a teljes kárért felelt, míg gondatlanság esetén változott az eset jellemzőitől függően. Főszabály szerint a dolgozó a havi alapbérének 15%-a erejéig felelt, amely arány 50%-ra emelkedett, ha a kár a foglalkozási szabályok, vagy a gyártásra, a műszaki átvételre vonatkozó előírások súlyos megsértésének eredménye

---

<sup>13</sup> A Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 53/1953 (XII.28.) MT sz. rendelet, és a többször módosított 9/1964 (XII.24.) MüM rendelet

<sup>14</sup> Nagy – Weltner (szerk): *A munka Törvénykönyve kommentárja*, i.m. 902.

<sup>15</sup> Deli Petra Eszter: *A dolgozó anyagi felelősségének egyes kérdései a szocialista munkajog tükrében kitékintéssel a Német Demokratikus Köztársaság szabályozására*, in: Szabó Béla - Szemesi Sándor (szerk.) *Profectus in Literis III.*, 3. évfolyam, 2011./1, 64.

<sup>16</sup> A Munka Törvénykönyve és végrehajtási rendelete, A Szakszervezetek Országos Tanácsa és a Munkaügyi Minisztérium összeállítása, Budapest, 1966., Táncsics Könyvkiadó

<sup>17</sup> Mt. 121.§ (1)

<sup>18</sup> LB PÉ.VI.23.102/1953

<sup>19</sup> A Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 53/1953 (XII.28.) MT sz. rendelet (a továbbiakban: Mt. V.)

<sup>20</sup> 186.§

volt, vagy ha az adott személy a károkozást megelőzően harminc napon belül több ízben okozott kárt. Gondatlan bűncselekménnyel okozott kár esetében a károkozó az egy évi átlagkeresete erejéig felelt.<sup>21</sup> A 121.§ (3) bekezdése szerint a vezető állású, valamint a miniszter által a szakszervezettel egyetértésben meghatározott felelős beosztású dolgozó hat heti átlagkeresete erejéig felelt, ha a kárt a munkakörének ellátásával kapcsolatban, az ellenőrzés elhanyagolásával, vagy a kártérítési felelősség érvényesítésének elmulasztásával okozta.

Az „általános” kártérítési felelősség mellett az 1951-es Mt. ismerte a dolgozó vétkességre tekintet nélküli felelősségét is, amely a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiányért terhelte, amelyeket „állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel”.<sup>22</sup> Ez a megőrzési felelősség akkor állhatott fenn, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján vette át. Enélkül is feleltek a pénztárosok, pénzkezelők, értékezelők, vagy az ezekkel azonos jellegű munkakörű dolgozók az általuk kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.<sup>23</sup>

Több dolgozó együttes károkozása esetén a károkozásban részt vevők vétkességük arányában voltak kötelesek helytállni. Ez alól kivételt képezett, ha a kárt anyagi haszonszerzés céljából, szándékosan okozták,<sup>24</sup> illetőleg ha a külön-külön történő marasztalás az okozott kár megtérülését aránytalanul késleltetné vagy veszélyeztetné,<sup>25</sup> mely esetekben egyetemleges kötelezésnek volt helye.

Az Mt. végrehajtási rendelete tartalmazott egy további felelősségi formát, ez a leltárhiányért fennálló felelősség volt. A 194.§ szerint a raktárak és a kereskedelmi egységek dolgozóinak a leltárhiányért fennálló anyagi felelősségét külön szabályok rendezik. Ezek a 98/1952 (X.19.) MT., a 15/1956 (V.30.) MT, és az 58/1958 (XI.13.) Korm. számú rendeletben voltak szabályozva, melyek részletes ismertetésére jelen dolgozat keretein belül nem kerül sor.

### 3. A munkáltató felelőssége

A munkáltató felelősségét illetően szükségképpen felmerülhet a kollízió a polgári jogban ismert veszélyes üzemi felelősséggel. Hasonlóságot jelent a két intézmény kapcsán, hogy mindkettőben nagyon domináns a reparációs elem, azonban a munkaviszony tekintetében ez specifikusan a munkakör ellátásával kapcsolatosan elszenvedett károk elleni védekezést szolgálja függetlenül attól, hogy kapcsolatos e az adott veszélyes üzem működésével, vagy nem.<sup>26</sup> Ennek logikai (ideológiai) hátterét az képezi, hogy a munkáltatói felelősség alapja nem a klasszikus veszélyes üzemért való helytállás polgári jogi elvén nyugodott, tehát nem a különleges veszéllyel járó tevékenység többletkockázatának veszélyviselési telepítésének elvén, mely szerint a veszélyes tevékenységet folytató (üzemben tartó) irányába a megfelelő üzemben tartást

---

<sup>21</sup> Mt. V., 187.§ (1) és (2) és (4) bekezdése.

<sup>22</sup> Mt. 123.§

<sup>23</sup> Mt. V. 193.§ (1) bekezdés

<sup>24</sup> Mt. 122.§

<sup>25</sup> Mt. V. 192.§ (1) bekezdés

<sup>26</sup> Eörsi: *Elbátárolási problémák*, i.m. 86.

kikényszerítését a felelősség objektívizálása útján érhető el.<sup>27</sup> Az üzemi baleset célja, hogy ezen keresztül „az egész kollektíva és az egész berendezés, felszerelés balesetmentes működése biztosítva legyen”, ami által „középpontba került a balesetvédelmi rendelkezések megtartása és a kollektíva vétkességének kérdése”.<sup>28</sup> Az uralkodó korabeli álláspont szerint a munkáltató által a munkavállalónak okozott károokra nézve a munkajog általában a polgári jogi anyagi felelősség szabályait rendelte alkalmazni,<sup>29</sup> ugyanakkor ez nem jelenthetett ez automatizmust, és kifejezetten nem jelentette a mögöttes jogterületként való általános alkalmazást.<sup>30</sup>

Munkáltatói kárfelelősséget az 1951-es Mt. eredetileg nem tartalmazta külön, a rendeleti szabályozásra csak 1964-et követően került sor, amikor a II. (Óvórendszabály) és VIII. (Munkavédelem, Egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei) fejezetben átfogó módosítások történtek a munkavállalók munkavégzési körülményeinek javítása érdekében. Ezt megelőzően munkáltató felelőssége a 67/1958. (XII. 24.) Korm. sz. rendeletben jelent meg, amely 93. §-a kimondta: „*a munkáltató a vele munkaviszonyban álló dolgozónak, illetve hozzátartozójának üzemi baleset, vagy foglalkozási betegség bekövetkezése esetén akkor tartozott a társadalombiztosítási szolgáltatásokat meghaladó kártérítéssel, ha*

- a) *ő maga, vagy olyan megbízottja, akinek az eljárásáért felelős volt az üzemi balesetet vagy egészségromlást vétkesen idézte elő vagy*
- b) *az üzemi baleset, illetőleg a foglalkozási betegség a hatóság által jogerősen elrendelt balesetelhárító, illetőleg egészségvédő óvórendszabály megszegéséből vagy óvintézkedés elmulasztásából származott.”*

A munkáltató felelőssége eredetileg kettős volt. Egyrészt felelt azokért a károkat, amely vonatkozásában a munkáltató vagy megbízottja vétkesen idézett elő, másrészt pedig amennyiben óvórendszabályt sértett (és a baleset ezzel összefüggésben következett be), vétkességre tekintet nélkül volt köteles helytállni.

Ebből kifolyólag a munkáltató felelősségét nem a munkajog általános szabályai rendezték, hanem társadalombiztosítási szabályok, így a kártérítés az üzemi balesetek körére korlátozódott.<sup>31</sup> A sérültet a társadalombiztosítási szabályok alapján illette meg a reparáció, amely bár nem jelentett teljes kártérítést, de feltétel nélkül érvényesültek az ellátás, a kieső munkabér, tartás, gyógykezelés vonatkozásában.

A felelősség terén fontos változást hozott az 1963. évi 34. tvr., amely módosította a Munka Törvénykönyvét az egészséges és biztonságos munkavégzés munkakörülmények biztosítása körében beemelve a korábbi szabályozást az Mt.-be. A módosítás kimondta: „*az egészséges és biztonságos munkakörülmények megvalósítása, illetőleg az ezzel kapcsolatos feladatok elvégzésének megszervezése, valamint a megfelelő szervezet létrehozása a vállalat igazgatójának kötelessége. Ennek keretében tervszerűen javítani kell a munkavégzés körülményeit és ha szükséges, a jogszabályi előírások megtartásán túlmenően is köteles minden rendelkezésre álló intézkedést megtenni a dolgozók egészségét és biztonságát fenyegető veszélyek*

<sup>27</sup> Eörsi Gyula: *A fokozott veszéllyel járó tevékenységért való felelősség alapkérdéseiről*, Különlenyomat az Állam és Jogtudományi Intézet Értesítője III. kötet 4. számából, Budapest, 1960., Akadémiai Nyomda, 382.

<sup>28</sup> Eörsi Gyula: *Elbátárolási problémák*, i. m. 86.

<sup>29</sup> Eörsi: *Elbátárolási problémák*, i.m. 17.

<sup>30</sup> Eörsi: *Elbátárolási problémák*, i.m. 33.

<sup>31</sup> Mádi Sarolta: *A munkavédelem és munkaegészségügy intézményrendszerének fejlődése és a baleseti ellátások szabályozása Magyarországon, különös tekintettel a munkáltató felelősségére, a II. Világháborút követően napjainkig*, Sectio Juridica et Politica, 29. évfolyam 2011/2, 467.

elhárítására.”<sup>32</sup> Az itt szabályozott körülmények megvalósításával kapcsolatos feladatok összehangolására, irányítására és ellenőrzésére a Szakszervezetek Országos Tanácsának volt jogosultsága a 89-90.§ alapján.

A módosításnak fontos hozadéka volt, hogy az Mt.-ben megjelent a vállalat anyagi felelőssége az üzemi balesetekért és más egészségi károsodásért, amely a dolgozó életének, egészségének vagy testi épségének a munkaviszonya keretében történt megsértésével kapcsolatos kárára is kiterjedt.<sup>33</sup> A helytállási kötelezettség nem vonatkozott a munkába menet és onnan jövet a dolgozót ért kár megtérítésére, kivéve, ha ez a vállalat szállító eszközén történt utazás során következett be. Hiányosságként említendő ugyanakkor, hogy a dolgozó személyén kívül eső károk (pl. ruházatban, eszközökben, stb.) esetében a munkáltató nem felelt.

A szabályozás fontos része, hogy megjelent a kimentés lehetősége. Eszerint a munkáltató mentesült a felelősség alól, ha bizonyítani tudta, hogy a kárt „a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.” Ennek hiányában pedig a kár azon részének megfizetése alól mentesült, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő.

### III. Az 1967. évi II. törvény fontosabb rendelkezései a felelősség terén

A gazdasági folyamatok megváltozása az 1960-as években szükségessé tette a munkaügyi szabályok módosítását is, melynek elsődleges célja a szabályok egyszerűsítése és a decentralizálás volt. Az 1967-es Mt. több ponton hozott változást a munkajogi szabályozásban, azonban megtartotta a fegyelmi felelősség és a kártérítési felelősség kettősségét.

#### 1. A dolgozó fegyelmi felelőssége

A törvény az 55.§-ban rendezte a *fegyelmi felelősség* kérdését, azonban – szemben az 1951-es Mt.-vel – a fegyelmi vétség definícióját a törvény nem tartalmazta, így a fogalmát és összefüggéseit a jogtudomány és a joggyakorlat alakította ki.<sup>34</sup> A fegyelmi büntetéseket a törvény sorolta fel, melyeket a többször módosított 34/1967 (X.8.) Korm. számú rendelet töltött fel további részletszabályokkal. A fegyelmi vétség klasszikus munkajogi szabályoktól eltérő, abból kilépő szerepét támasztja alá az 5/1967 (X.8.) MüM rendelet, amely a 18/C § (1) bekezdésében kimondta, hogy *ha a dolgozó munkaviszonya a jogerős fegyelmi büntetés, illetőleg a fegyelmi eljárás mellőzésével kiszabott büntetés végrehajtása előtt, vagy annak végrehajtása közben szűnik meg, a büntetést az új munkahelyen kell végrehajtani.* Eszerint az új munkáltató a „Munkavállalói igazolási lap” bejegyzése alapján köteles volt egy olyan fegyelmi büntetést is végrehajtani, ami alapja a munkavállaló és az új munkahely közötti jogviszonyban nem is jelentkezett. Ezen a ponton jól kivehető az „egy munkáltató” elv, hiszen fegyelmi büntetés végrehajtása

<sup>32</sup> 1957. évi 7. tvr. 88.§ (1) bekezdése

<sup>33</sup> Mt. 123/A.§ (1) bekezdés

<sup>34</sup> Nagy–Weltner (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja*, i.m. 837

olyan felek között ment foganatba, akik között (a végrehajtásig) semmilyen interakció nem volt.

## 2. A dolgozó anyagi felelőssége

Az 1967-es Mt. előrelépést jelentett az anyagi felelősség szabályozása területén.<sup>35</sup> A munkavállaló oldalán alapjaiban megőrizte a korábbi rendszert, azonban azoknál részletesebb rendelkezéseket tartalmazott. Alapesetben a törvény rögzítette, hogy „*A dolgozó a munkaviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megsértésével okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik.*”<sup>36</sup> Az anyagi felelősség párhuzamosan jelent meg a fegyelmi felelősség mellett, amely alapján a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése során egyrészt alkalmazhatóak voltak vele szemben a fegyelmi felelősség alapján fennálló szankciók, másrészt – amennyiben az adott tevékenység konkrét kárt is eredményezett – az 57.§ (1) bekezdés alapján is felelt.<sup>37</sup>

A törvény a kártérítés mértéke terén elkülönítette a szándékos és a gondatlan károkozást, így az első esetben a teljes kárt köteles volt megtéríteni a dolgozó, míg az utóbbiban fenntartotta a limitált helytállási kötelezettséget. A jogalkotó törvényi felhatalmazást adott a Minisztertanács számára, hogy a károkozás, illetőleg a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, a károkozás társadalomra veszélyességére, valamint a dolgozó beosztására tekintettel a kártérítés mértékét magasabb összegben állapítsa meg, amely részletesen tartalmazza az egyes esetköröket.<sup>38</sup>

A törvény fenntartotta visszaszolgáltatási és elszámolási kötelezettséggel átadott és átvett dolgok vonatkozásában kidolgozott felelősségi rendszert, azonban a végrehajtási rendelet 96.§ (2) bekezdése új elemként tartalmazta a megőrzésre átadott dolgok megrongálódása folytán keletkezett kár szabályait. Ilyen esetekben a dolgozó felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kellett elbírálni, azonban a bizonyítási teher megfordult, és a dolgozó volt köteles a véltensége bizonyítására.

Az együttes károkozás esetében új elemként jelent meg, hogy a dolgozók az átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetében munkabérük arányában feleltek.

## 3. A munkáltató felelőssége

A felelősségi rendszerben komoly előrelépést jelentett a *munkáltatói* felelősség kiszélesítése. A törvény 62. § (1) bekezdés szerint „*a vállalat a dolgozónak*

---

<sup>35</sup> Márkus Lászlóné (szerk.): *A Munka Törvénykönyve és a legfontosabb munkaiügyi jogszabályok*, Budapest, 1977., Táncsics Kiadó, 98.

<sup>36</sup> 1967. évi II. törvény 57.§ (1) bekezdés

<sup>37</sup> I.B.M. törv. II. 10275/1946 sz. eseti döntés

<sup>38</sup> Ez a 34/1967 (X.8.) Korm. sz. rendelet 95.§-ban történt meg, amely a felelősséget a kötelezettségzegés, illetőleg a betöltött munkakör alapján négy csoportra osztotta, amelyekhez egyhavi átlagkereset 50%-a, másfél havi átlagkeresetnek, háromhavi, egyévi átlagkeresetnek megfelelő kártérítési limitet határozott meg, míg pénzintézet pénztári számfejtője vagy ellenőre esetében a számfejtés körében előidézett, vagy az ellenőrzés elmulasztásából eredő károk esetében a teljes kárt meg kellett téríteni. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárért felelt.



*munkaviszony keretében okozott kárért vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel*". Ez a kitétel a korábbi – pusztán egészség és testi épség megsértéséből eredő kártérítési – szabályozásnál lényegesen szélesebb körű felelősséget írt elő, amely alóli mentesülés csak akkor következhetett be, ha a munkáltató bizonyítani tudta, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentesült a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő. Kiemelendő, hogy az Mt. végrehajtási rendeletének 99.§ szerint a munkavégzéssel együtt járó, rendeletben<sup>39</sup> meghatározott foglalkozási megbetegedésért a vállalat nem tartozott kártérítéssel, ha bizonyítani tudta, hogy annak bekövetkezése működési körén belül is elháríthatatlan volt. Ugyanezen törvényhely (2) bekezdése szerint „*A baleseten és foglalkozási megbetegedésen kívül egyéb megbetegedésért a vállalatot kártérítési kötelezettség nem terheli*”. Fontos hangsúlyozni ugyanakkor, hogy a bírói gyakorlat ezen kitéltelt úgy szűkítette, hogy csak a vállalat vétkesség nélküli felelősségét zárja ki, azonban a vétkes károkozás során nincs mentesülési lehetőség.<sup>40</sup>

A munkáltatói kártérítést részletezte a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma Tanácselnöki Értekezletének 1/1975. számú állásfoglalása, amely az Mt. 62.§ és a végrehajtási rendelet 99-100.§-ban foglaltak együttes értelmezése során azt a véleményt alakította ki, hogy „a vállalat anyagi felelőssége kiterjed a munkaviszony keretében okozott kár minden esetére.” Ebből kifolyólag az 1967-es Mt. alapján a kártérítési felelősség kötődött a klasszikus anyagi károk megtérítésén felül például a jogviszony megszüntetésekor az igazolások késedelmes kiadása, a foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt is.<sup>41</sup>

A kimentést a törvény két esetben engedte: A működési körön kívül eső elháríthatatlan ok, vagy a károsult kizárólagos közrehatása.

A működési kör vonatkozásában a Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalása volt irányadó, amely b) pontja szerint „*a vállalat működési körébe eső oknak minősülnek általában a vállalat által feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartásokból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, mozgásából és működéséből eredő okok.*” Az állásfoglalásban kifejtésre került, hogy a „munkaviszony kerete” és a „működési kör” nem tekinthetőek szinonimáknak, mivel az előbbi arra a tárgyi körre utal, amelybe tartozó károsodásért a vállalat felel, míg utóbbi a vállalatnak a felelősség alóli mentesülésével áll összefüggésben.<sup>42</sup> Ennek kapcsán a vállalat felelőssége a működési kör kapcsán fennállhat személyi oldalról (a vállalat munkavállalói által okozott kár), területi oldalról (az adott területnek a vállalat felügyelete, ellenőrzése alatt kell lennie), valamint technikai, termelési oldalról (a vállalat által használt épület, gép, anyag, szerszám, eljárás, stb.)<sup>43</sup> Az elháríthatatlanság kérdésében az állásfoglalás kifejtette, hogy „*minden olyan bebatás, amelyet a technika, a műszaki lebetőség objektíve adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet*

<sup>39</sup> 17/1975 MT. (VI.14.)

<sup>40</sup> Nagy–Weltner (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja* i.m. II. kötet, 1025.

<sup>41</sup> Nagy–Weltner (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja* i.m. II. kötet, 1030.

<sup>42</sup> Nagy–Weltner (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja* i.m. II. kötet, 1050.

<sup>43</sup> Nagy–Weltner (szerk.): *A munka Törvénykönyve kommentárja* i.m. II. kötet, 1059.

*megakadályozni.*” Eszerint vizsgálni kellett, hogy volt e megfelelő eszköz vagy mód az elhárításra, másrészt pedig, hogy volt e elegendő idő.

A mentesülés másik lehetséges esete – a dolgozó kizárólagos elháríthatatlan magatartása, amely feltételeknek – az MK 29 alapján – együttesen kellett fennállnia. A kimentés lehetősége itt is szűk volt, mivel a bírói gyakorlat szerint amennyiben a munkáltatót bármilyen közrehatás terhelte a baleset során (pl. nem ellenőrizte a megfelelő képességet, végzettséget, képesítést), úgy ezen kimentési okra nem hivatkozhatott.<sup>44</sup>

A munkáltatói kártérítés kapcsán új elemként jelent meg a 34/1967 (X.8.) Korm. sz. rendelet, mely 100.§-a a vállalat vétkességre tekintet nélküli felelősségét mondta ki a munkaviszony keretében a dolgozó dolgaiban bekövetkezett károk kapcsán. Ez két esetben állt fenn: az egyik, ha a kár a vállalat öltözőjében, megőrzőjében, vagy erre a célra a vállalat által kijelölt helyen történt, továbbá akkor, ha a kár olyan balesettel kapcsolatban következett be, amelyért a vállalat kártérítéssel tartozik. Az egyéb – a dolgozó által munkahelyre bevitt – dolgokért a vállalat csak vétkessége esetén felelt, amelynek hiányát azonban ő volt köteles bizonyítani. A jogszabály a vállalat számára lehetőséget teremtett arra, hogy megtiltsa, korlátozza, feltételhez kösse a dolgok bevitelét, mely esetben csak szándékos károkozás esetén volt felelősségre vonható.

Láthatjuk tehát, hogy az 1967-es Mt. pontosította, illetőleg részben kiterjesztette a munkajogi kártérítés alapvető szabályait, részletesen szabályozta a felelősségi formákat és a feleket terhelő jogokat és kötelezettségeket. A munkáltatói kártérítés területén a törvény a vétkességre tekintet nélküli felelősségi rendszeren nyugodott, amelyet mind az alacsonyabb szintű jogszabályok, mind pedig az arra épülő joggyakorlat megerősített, és általános kiindulási alappá tette. A jogfejlődés szempontjából ennek jelentősége abban áll, hogy a „hasznot húzó viseli a kockázatot” elv a mai napig is – igaz, némi változtatással – fennmaradt és a jogalkalmazás általános elveként jelenik meg.

#### IV. Összegzés

A II. világháborút követő jogfejlődésre meghatározó hatást gyakorolt a szovjet minta, amely a munkaerőpiacot, illetve a munka világát egy rendkívül leegyszerűsítve az állam és a dolgozók közötti interakcióként írta le, amelyben a maguk az üzemek is a kollektíva tulajdonaként jelentek meg. Ebből kifolyólag a szocialista felfogás kilépett az individualista munkajogi keretei közül, és számos helyen (például a fegyelmi felelősség terén) a különböző munkáltatókat egységesen kezelte, így egy korábbi jogviszonyból eredő körülményt az újabb jogviszonyban is értékelni rendelt. A felelősség terén ugyanakkor az itt kialakított fejlődési irányok abból a szempontból is jelentősek, hogy megteremtették és megalapozták a munkajogi kártérítés kereteit, amelyek közül a rendszerváltás után elfogadott törvénykönyvek számos szabályozási elvet és szemléletek átvettek, azaz bizonyos értékek a mai napig is jelen vannak. Ezzel összefüggésben nem lehet figyelmen kívül hagyni a ítélkezési gyakorlatot sem, amely

<sup>44</sup> Lásd. pl. Fővárosi Bíróság 65.Pf.31639/1962 sz. döntése, Legfelsőbb Bíróság M.törv.10019/1975. sz., Legfelsőbb Bíróság P. törv.IV.20867/1965. sz. döntése

viszont – főleg a felelősség megítélése terén –gyakran lavírozva a törvényeken átnyúló alapértékek és az aktuális társadalmi jelenségek között, komoly jogfejlesztő eredményeket ért el, melyek hatásai a mai napig érezhetőek.