

# A munkajogi felelősség sajátosságai a szocialista munkajogban

SIPKA PÉTER  
*egyetemi tanársegéd, DE-ÁJK*

## 1. Bevezetés

Karl Marx szerint minden közvetlenül társadalmi vagy nagyobb méretű közös munkánál többé-kevésbé irányításra van szükség, amely az egyéni tevékenységek összhangját biztosítja, valamint végrehajtja azokat az általános tevékenységeket, amelyek a termelést végző egész szervezet mozgásából – ellentétben az egyes önálló szervek mozgásával – adódnak. A magányos hegedűművész önmagát vezényli, a zenekarnak karnagyra van szüksége.<sup>1</sup>

Ezen szervezésnek és irányításnak, azaz a munkafegyelem fenntartásának szükségképpen vannak jogi eszközei. 1948 után a munkajog fejlődésében megindult folyamatban a jogalkotó a felek szerződési autonómiáját fokozatosan elvonta, és a kollektív szerződés jogszabályjellegét helyezte előtérbe. Kiss György megfogalmazásával élve 1948-tól az első munkakódex hatályba lépéséig számos területen megfigyelhetővé vált a központi irányítás eltorzulása<sup>2</sup>, amelyhez hozzájárult az is, hogy az 1949-ben elfogadott Alkotmány alapot adott az egységes – azaz a magánjogi és közjogi elvi kettősséget megszüntető – munkakódex előkészítéséhez.

Az ideológiai alapon történő jogalkotás elve az volt, hogy a felek szerződéses autonómiáját a jogalkotó folyamatosan szorította vissza, és a lehető legtöbb kérdést megpróbálta kollektív szerződéseken keresztül közvetlenül szabályozni.

Ennek első fontos állomása az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendelettel elfogadott Munka Törvénykönyve volt. Az 1951-ben megalkotott Mt.-ről elmondható, hogy az individuális munkakapcsolatok terén teljességgel kiiktatta a piaci hatásokat.<sup>3</sup> A munkaviszony jellegzetességeként jelenik meg az a szemléletmód, melyben a jogalkotó különbséget tesz társadalmi viszonyoktól függő és azoktól független, egyedül a termelés anyagi feltételei között megjelenő alá-fölérendeltség között. Weltner Andor<sup>4</sup> szerint az utasítási jog önmagában nem jelenik meg olyan mértékben, amely alapján a munkaviszonyt „tekintélyuralmi fölé- és alárendeltségi viszonynak” minősíthetnénk. A munkajogviszony a kor uralkodó jogfelfogása szerint nem szakítható ki a szocialista munkaszervezet egészéből, hanem azt a társadalmi kapcsolatok részeként, annak mintegy alkotóelemeként kell értelmezni. Eszerint az állampolgárok az államon keresztül a vállalatok fölé kerülnek (állam formájában jogszabályokon keresztül a terv keretei közé szorítják a vállalat operatív utasítási jogkörét), a vállalati kollektíva, a szakszervezeti bizottság és az üzemi tanács útján pedig a dolgozók kollektívan mellérendeltségi – kivételesen fölérendeltségi – viszonyba kerülnek.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Karl Marx: *A tőke*. Budapest, 1949, I. kötet. 357. o.

<sup>2</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*. Balassi, Budapest, 1995, 34. o.

<sup>3</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*. Balassi, Budapest, 1995, 39. o.

<sup>4</sup> Weltner Andor: *A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia*, Akadémiai, Budapest, 1962, 68. o.

<sup>5</sup> Weltner Andor: *A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia*, Akadémiai, Budapest, 1962, 108. o.

Jelen tanulmány célja az, hogy a szocialista munkajog-felfogáson belül a kárfelelősség sajátosságait vizsgálja meg. Ennek azért van jelentősége, mert a szocialista munkajogban a kárfelelősségi rendszer kilép a klasszikus preventív cél kötelékéből<sup>6</sup>, és a nevelő jelleget hangsúlyozza. Itt szükséges hangsúlyozni, hogy a kárfelelősség mellett nem hanyagolható el a fegyelmi felelősség kérdése sem, amellyel a jogalkotó a munkavállaló munkaviszonyon kívüli normakövetését is elő tudta segíteni.

## 2. Az 1951-es Mt. szabályozásának ideológiája

A szabályozás kártérítési felelősségének megvizsgálása előtt szükséges ideológiai kitérést tenni. A szocialista munkaviszony-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 felé kerülnek (állam formájában jogszabályokon keresztül az a terv keretei közé szorítják a vállalat operatív utasítási jogkörét), a vállalati kollektíva, a szakszervezeti bizottság és az üzemi tanács útján pedig a dolgozók kollektívan mellérendeltségi – kivételesen fölérendeltségi – viszonyba kerülnek.<sup>7</sup>

Az 1951-es Mt. ennek megfelelően rögzíti, hogy a Magyar Népköztársaság a kollektív szerződések rendszerével lehetőséget nyújt a dolgozóknak arra, hogy közvetlenül is részt vehessenek munkafeltételeik, munkakörülményeik megállapításában. Biztosítja a dolgozóknak azt a jogát, hogy a szocialista üzem működése felett társadalmi ellenőrzést gyakorolhassanak.<sup>8</sup>

A (fegyelmi) felelősség kérdése körében fontos látni azt, hogy a munkavégzést a jogalkotó nem csupán mint egy adott munkakörhöz kapcsolódó feladatösszességet értékeli, hanem tágabb jelentést kap akkor, amikor annak társadalomban (népgazdaságban) betöltött helyét hangsúlyozza. Az 1951-es Mt. két szinten foglalkozik a munkavállaló felelősségével. 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 elbírálnak magatartásokat vagy szabályszegéseket tartalmazza, míg a klasszikus kárfelelősség a XII. fejezetben kerül szabályozásra.

A tvr.-ben rögzített fegyelmi felelősség kapcsán a „klasszikus” korábbi jogfelfogással ellentétben a jogalkotó nem csupán egy adott munkakörhöz kapcsolódó feladatösszességet tekinti a felelősség alapjának, hanem tágabb jelentést kap akkor, amikor a jogviszony társadalomban (népgazdaságban) betöltött helyét hangsúlyozza.

<sup>6</sup> Újváriné Antal Edit: *Felelősségtan*, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2002, 36. o.

<sup>7</sup> Weltner Andor: *A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia*, Akadémiai, Budapest, 1962, 128. o.

<sup>8</sup> 1951. évi 7. sz. tvr 7.§ (1) bekezdése.

A munkafegyelem vonatkozásában a jogalkotó a 110. §-ban rögzíti, hogy annak megtartása az összes dolgozók kötelessége és becsületbeli ügye. Ennek biztosításáért elsősorban a vállalat igazgatója felelős, ezért a vállalaton belül a fegyelmi jogkör a vállalat igazgatóját illeti. A vállalat igazgatója és helyettese felett a fegyelmi jogkör a közvetlen felügyeletet gyakorló szerv vezetőjét illeti meg.

Ezen rendelkezések kapcsán a következőket kell kiemelni: A szocialista jogfelfogás szakít 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 nem létezik (illetve az állam maga), így a vállalat igazgatója lesz az, akire a jogalkotó a munkáltatói jogkört – ezen belül a fegyelmi jogkört – telepíti. Az igazgató és helyettese azonban ebbe a körbe nem illeszthető be, így felettük a közvetlen felügyeletet gyakorló szerv jogosult a fegyelmi jogkört gyakorolni.

A fegyelmi vétségek áttekintése előtt fontos hangsúlyozni azt, hogy ennek elsődleges szerepe a nevelő hatás kifejtése volt (113. § (1) bekezdése), és a vállalat sérelme (vagy károsodása) háttérbe szorul. Ez egy új elem a fegyelmi felelősség körében, amellyel a jogalkotó „kilép” a klasszikus jogviszony keretei közül, mert olyan cselekményeket is szankció alá vesz, amelyek nincsenek összefüggésben a tényleges munkavégzéssel.

Ennek alátámasztására a tvr. 112. §. a következőt tartalmazza:

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. botránys vagy erkölcstelen életmódot folytat, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely munkakörének ellátására méltatlanná teszi.

Ezen felsorolás alapján láthatjuk, hogy a négy pontból három nem kapcsolódik szorosan a munkavégzéshez, mindösszesen az első pont az, amely ténylegesen oda köthető. A továbbiak inkább olyan „vétségeknek” felelnek meg, amelyet a jogalkotó szankcionálni kívánt, azonban más jogterület erre nem, vagy kevéssé volt alkalmas.

A dolgozó eszerint nem csak akkor vonható felelősségre, ha a konkrét munkavégzési kötelezettségét szegi meg, hanem akkor is, ha az ehhez kapcsolódó „járulékos jellegű” mellékkötelezettségeit megsérti.<sup>9</sup>

Érdekesség, hogy a kötelezettségszegés munkahelyen kívüli elkövetése esetén a fő szempont az volt, hogy a munkaköréhez mérten kellett vizsgálni. Minél magasabb volt a dolgozó beosztása, annak szigorúbb mértékű büntetést vont maga után.

A szabályozás során tehát előfordulhatott az is, hogy munkaviszonnyal ösze nem függő bűncselekmény is fegyelmi vétséget valósított meg. Elvált a két-

<sup>9</sup> Weltner Andor: *A magyar munkajog*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1958.

szeres 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 vétkezen károsította meg a társadalmi tulajdont.

Az 1951-es Mt. fegyelmi büntetési rendszere a következők szerint alakult<sup>10</sup>:

1. szóbeli feddés;
2. írásbeli megrovás;
3. pénzbüntetés;
4. kedvezmények megvonása;
5. áthelyezés alacsonyabb munkakörbe;
6. azonnali hatályú elbocsátás.

A fegyelmi vétség elbírálásához egy – a mai Kjt.-hez vagy Ktv.-hez hasonló – fegyelmi eljárás társult, melyben a dolgozó jogai – ha mérsékelten is ugyan – de biztosítva voltak.

A mai Mt.-hez hasonló klasszikus kárfelelősség a XII. fejezetben foglalt „dolgozók anyagi felelőssége” cím alatt kerültek szabályozásra. A törvény rögzítette, hogy a dolgozó a vállalatnak okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik. A Minisztertanács a kár megtérítését külön rendelettel szabályozta.

A törvényben rögzítésre kerültek bizonyos eljárási szabályok is, amelyek szerint az okozott kár nagyságát és a kártérítés összegét a dolgozóval a kár felfedezésétől számított 30 napon belül írásban kellett közölni. Ha a dolgozó kártérítési kötelezettségének megállapítását vagy a kártérítés összegét sérelmesnek találta, panaszával az egyeztető bizottsághoz fordulhatott, mely esetben a kártérítés végrehajtása csak az egyeztető bizottság jogerős döntése után történhetett meg.

A végrehajtás során a vállalat a kártérítés összegét mind a dolgozó keresetéből, mind pedig esetleges egyéb járandóságából levonhatta.

Itt szükséges kitérni egy sajátos jogintézményre a munkaügyi viták rendezésének terén. Az 1951-es Mt. szerint a dolgozó és a vállalat között a munkafeltételek megállapítása vagy alkalmazása kérdésében felmerült vita elrendezésére három fórum állt rendelkezésre. Az egyik az egyeztető bizottság volt (142–147. §); a második lehetőség bíróság előtt (148. §), vagy pedig szolgálati úton (149. §) történő elintézés<sup>11</sup>.

Az egyeztető bizottság útján történő jogérvényesítés során a jogalkotó meghatározta azokat az esetköröket, amelyekben az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskört gyakorolt. Ezek a következők voltak:

- a) a bérosztályba és fokozatba való besorolás,
- b) a munkaidő, vagy a túlmunka szabályozása,
- c) a rendes szabadság mértéke,
- d) a munkaruha-igényjogosultság,
- e) védőételek kiszolgáltatása,
- f) áthelyezés és
- g) a munkaviszony megszüntetése kérdésében — akár a munkaviszony tartama alatt, akár annak megszűnése után — merülnek fel.

<sup>10</sup> 1951. évi 7. sz. törvényerejű rendelet 113. § (1) bekezdés.

<sup>11</sup> 141. §.

A munkáltatónál négytagú egyeztetőbizottságot kellett alakítani, melyből két tag a vállalat igazgatóját, kettő pedig a dolgozókat képviseli.

Az egyeztető bizottság fontosságát jellemezte, hogy a kizárólagos hatáskörébe tartozó munkaügyi vitát bíróság elé az egyeztető eljárás befejezése után sem lehet terjeszteni, azaz ezen körben a „jogvita” a vállalaton belül maradt.

Az eljárás panasz alapján indult, melyet a tudomásszerzéstől számított két hónap alatt lehet előterjeszteni. Ez a határidő azonban kimenthető volt, mert az önhibáján kívül történt mulasztás esetén a két hónapon túl előterjesztett panasz is tárgyalható volt.

Garanciális elemként jelent meg, hogy a jogalkotó előírta, hogy az egyeztető bizottság köteles a panaszt előterjesztésétől számított nyolc nap alatt elintézni. Az eljárás során mindkét félnek módot kellett adni arra, hogy álláspontját előterjeszthesse és megindokolhassa, a kontradiktórius jelleget erősítette, hogy a bizottság a szükséghez képest bizonyítást rendelhet el.

Az elsőfokú egyeztető bizottság határozata ellen, a panaszos vállalat igazgatója és az üzemi bizottság számára a törvény fellebbezési jogot biztosított.

Ha a panaszt több érdekelt dolgozó együttesen terjesztette elő, az elsőfokú határozatot a panaszosok is fellebbezéssel támadhatják meg a határozat közlésétől számított 8 napon belül. A fellebbezés elintézése a területi egyeztető bizottság hatáskörébe tartozott, amely „jogerős” határozatot hozott.

A munkaügyi viták elintézésének másik fóruma a bírósági eljárás volt. A törvény 148. §-a szerint bíróság elé azt a munkaügyi vitát lehet terjeszteni, amely nem tartozik az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe. Ha az ilyen munkaügyi vita a munkaviszony tartama alatt merül fel, bírói eljárásnak csak az egyeztető eljárás befejezése után van helye.

Előzetes egyeztető eljárás nélkül is a bíróság elé terjeszthető az olyan munkaügyi vita, amely a felek közt a munkaviszony befejezése után keletkezik.

Ha a bíróság elé terjesztett ügy elintézése olyan vitás kérdés eldöntésétől függ, amely kizárólag az egyeztető bizottság hatáskörébe tartozik (143. §), a bíróság a kérdést döntés végett az illetékes vállalati egyeztető bizottság elé terjeszti.

A munkaügyi viták elintézése szolgálati úton történő elintézése abban az esetben történik, ha a vezetőállást betöltő dolgozók munkaviszonyából keletkező munkaügyi vitákat a vállalat közvetlen irányítására hivatott szerv dönti el.

### **3. 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. megtartotta a fegyelmi felelősség és a kártérítési felelősség alapját. A fegyelmi felelősség alapja körében megjelenik a vétkesség, amely lehet szándékos vagy gondatlan egyaránt. Nem változott a jogszabály társadalmi rendeltetése, a felelősségre vonás során az elsődleges cél nem a reparáció volt, hanem az, hogy a fegyelmi büntetés és a nevelést és a megelőzést szolgálja.

Ennek kapcsán tehát azt kellett vizsgálni, hogy a dolgozó vétkessége hogyan alakult, azaz megtett-e mindent, ami az adott helyzetben tőle elvárható.

A felelősségre vonással kapcsolatban a vezető beosztásúak felelősségét az is megalapozta, ha az általuk irányított területen a munkafegyelem betartását elhanyagolják.

A törvény 55. § (1) bekezdés szerint a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegő dolgozóval szemben kiszabható fegyelmi büntetések a következők voltak:

- a) megrovás,
- b) szigorú megrovás,
- c) meghatározott kedvezmények és juttatások csökkentése, illetőleg megvonása,
- d) a személyi alapbér csökkentése,
- e) áthelyezés,
- f) elbocsátás.

A fegyelmi vétség elkövetését a vállalat fegyelmi eljárás alapján volt jogosult megállapítani, amely eredményeképpen a fegyelmi büntetést indokolt írásbeli határozattal szabhatta ki. Garanciális elemként jelent meg, hogy az eljárás során biztosítani kellett, hogy a dolgozó védekezését előterjeszthesse, továbbá fel kell deríteni a dolgozó javára és terhére szolgáló körülményeket, mely során a fegyelmi jogkör gyakorlójának a dolgozót személyesen meg kell hallgatnia.

Az eljárás megindítására nyitva álló határidő három hónap, illetve az objektív határidő egy év volt.

A jogirodalom kimunkálta azokat az eseteket, amikor a fegyelmi eljárás megindítása kötelező volt.<sup>12</sup> Ezek szerint a bíróság vagy a nyomozást megszüntető hatóság az ügyet fegyelmi eljárás lefolytatása céljából áttehette a vállalathoz, ami kötelező lefolytatást jelentett.

Köteles volt a vállalat akkor is lefolytatni az eljárást, ha a vétkes magatartásával saját magának vagy másnak üzemi balesetét vagy foglalkozási megbetegedését idézte elő.

Nem volt mellőzhető, ha bár nem következett be üzemi baleset, de a munkavédelmi szabályokat megszegték. A népi ellenőrző bizottság tehetett olyan megállapításokat, melyek fegyelmi eljárás megindítását eredményezhették, hasonlóképpen a szakszervezet igényelhetette, ha az általa feltárt hiba vagy mulasztás alapos okot ad erre.

Külön érdekesség – és a jogági tagozódás relativizációjának példája –, hogy bizonyos esetekben a törvény megsértése esetén az ügyész is jogosult volt fegyelmi eljárást kezdeményezni.

A kötelező esetek kapcsán szükséges rögzíteni, hogy csak az eljárás kötelező megindítását jelentette, a fegyelmi büntetés kiszabására még nem jelentett kötelezettséget.

A fegyelmi büntetések kapcsán a munkajog összetársadalmi funkciójának alátámasztását szolgálta, hogy lehetőség nyílt arra, hogy az egyes fegyelmi büntetéseket más munkáltatónál hajtsák végre.

Eszerint ha a dolgozó munkaviszonya a jogerős fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy aközben megszűnik, a büntetést az új munkahelyen kell végrehajtani. Arra is lehetőség volt, hogy a korábban elkövetett fegyelmi vétségért a későbbi munkáltató vonja felelősségre a dolgozót (elévülési időn belül).

Ha a dolgozó fegyelmi büntetés hatálya alatt munkahelyet változtatott, a

<sup>12</sup> V. ö. Weltner Andor: *A magyar munkajog*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1958.

határidő leteltéig az új munkahely mentesíthette a fegyelmi büntetés hatálya alól a munkavállalót, azonban ehhez a régi munkáltató véleményét ki kellett kérni (de nem köthette)

A fegyelmi határozat ellen a vállalati munkaügyi döntőbizottsághoz lehetett panasszal élni, amellyel szemben bizonyos esetekben keresetnek volt helye a munkaügyi bíróságoknál.

Az anyagi (kártérítési) felelősség kapcsán a jogalkotó rögzítette, hogy a dolgozó a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megsértésével okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik.<sup>13</sup>

Ennek mértéke a gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozó havi átlagkeresetének tizenöt százalékát nem haladhatta meg. A jogszabály lehetőséget biztosított arra, hogy a Minisztertanács a károkozás, illetőleg a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, a károkozás társadalmi veszélyességére, valamint a dolgozó beosztására tekintettel a kártérítés mértékét magasabb összegben állapítsa meg.

A jogalkotó differenciálta vétkesség szerint a kártérítés mértékét amikor rögzítette, hogy szándékos károkozás esetén a dolgozó a teljes kárt köteles megtéríteni.

A cizelláltabb szabályozást segítette elő annak kodifikálása is, hogy a dolgozó vétkességére tekintet nélkül teljes anyagi felelősséggel tartozik a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiányért, amelyeket állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Ez alól akkor mentesült, ha bizonyítani tudta, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő.

A dolgozóval szemben kártérítés kiszabására a vállalat, mint munkáltató volt jogosult, melyet határozat formájában kellett megtenni, amiben rögzíteni kellett a tényállást is. Ha ez nem volt kellően tisztázott, akkor az Mt. előírta a munkavállaló meghallgatásának kötelezettségét.

A határozat meghozatala során lehetősége nyílt arra, hogy a kártérítést a jogszabály szerint kiszabható mértéknél alacsonyabb összegben állapítsa meg, avagy mellőzze annak kiszabását, ha az eset összes körülményei kellően indokolják és az a társadalmi tulajdon megóvására irányuló nevelés érdekeit nem sérti.

A jogszabály rögzítette a munkáltatói kárfelelősség lényegesebb szabályait. Eszerint a vállalat a dolgozónak munkaviszony keretében okozott kárért vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel. Ez alól akkor mentesült, ha bizonyítani tudta, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentesül a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő.

A törvényi szabályozás tartalmazta továbbá Minisztertanács a termelés és a munkavégzés különleges körülményeire, illetőleg a kár jellegére tekintettel egyes esetekben a felelősség alapját, körét és mértékét korlátozhatja, illetőleg a vállalat felelősségét vétkességhez kötheti.

<sup>13</sup> 57. § (1) bekezdés.

#### 4. Összegzés

Mindezeket összegezve megállapítható, hogy a szocialista jogi szabályozás egyrészt lényeges volt a munkajog fejlődése szempontjából, mivel ebben a korban született meg az első munkajogi kódex, mely hozzájárult ahhoz is, hogy az országban kikristályosodjon a munkajogi kultúra.

Mindazonáltal azt is látni kell, hogy ez a munkajogi szabályozás szükségképpen csalóka volt, mert a munkaviszony részesei között látszólagosan biztosította csak a jogokat és kötelezettségeket, és látszólag szolgálta a felek érdekeit.

A jogszabályok áttekintése során megállapítható, hogy maga a munkajog, és a munkajogi eszközök nem szolgáltak mást, mint az adott társadalmi rend hatalmának biztosítását és fenntartását, melynek sajátossága, hogy a munkajog fegyelmező eszközeivel szankcionáltak jogon kívüli cselekményeket is. Ezzel a jogágazatok közötti válaszfalak sok vonatkozásban cseppfolyósakká váltak, és a különböző jogágazatok joganyaga együttesen, összefonódva hatott egységes gazdasági és más célok megvalósítására.<sup>14</sup> Ezzel a munkajog funkciójában új elem jelent meg, a felek közötti munkaviszonyon belül egy eszköz lett, amivel a munkajogon (munkaviszonyon) kívüli célok is elérhetőek lettek.

#### 5. Összefoglaló

A munkajog fejlődésének több szempontból lényeges állomását jelentette az 1948 és 1992 közötti időszak. Ennek során a munkajog elvált a polgári jogtól, és önálló ággá vált. A folyamat során a jogviszony megtelt számos olyan elem-től, amely eredetileg idegen volt tőle, és egyúttal észrevehető az egyes jogágak más szintű célok érdekében történő összefonódása és összekapcsolódása.

Ez a szocialista jogfelfogás szakít a korábbi munkavállaló-munkáltató-állam hármásával, hiszen azáltal, hogy megtörtént a termelési eszközök államosítása a klasszikus értelemben vett munkáltató ezen jogviszonyban nem létezik (illetve az állam maga). Ez a jogviszonyok terén új távlatokat nyitott, melyek közül a tanulmány a munkajogi felelősséggel kapcsolatos szabályokat vizsgálja meg.

Ennek kapcsán kiemelendő, hogy a fegyelmi felelősség kérdése kapcsán a jogalkotó a munkavégzést nem csupán mint egy adott munkakörhöz kapcsolódó feladatösszességet értékeli, hanem tágabb jelentést kap, és össztársadalmi szinten vizsgálja a jogviszonyt holisztikus szemlélettel, azaz elsődlegesen a társadalmi funkcióját, a jogviszony szereplőinek társadalomban betöltött szerepét veszi alapul.

A munkajogi felelősség kapcsán kettős szabályozással találkozunk: Egyrészt jelen van a mai Mt.-ben is ismert kárfelelősség, amely a jogfejlődés során fokozatosan válik egyre komplexebbé, és szélesebben taglalttá. Emellett azonban egy másfajta felelősség szabályozása is erőteljesen képviselteti magát, ez pedig a fegyelmi felelősség. Ennek jelentősége abban van, hogy ezzel a jogalkotó olyan helyzetet teremtett, hogy a munkajog eszközeivel tudott munka-

<sup>14</sup> Eörsi Gyula: *Jog-gazdaság-jogrendszer tagozódás*, Akadémiai, Budapest. 1977. 53. o.



jogon kívüli cselekedetet szankcionálni. Tekintettel arra, hogy monopol munkáltatóként volt jelen a munkaerőpiacon arra is lehetőség nyílt, hogy egyes fegyelmi büntetéseket más-más munkáltatónál hajtsanak végre, azaz egy munkáltató-munkavállaló jogviszonyban a munkáltató olyan fegyelmi vétséget is szankcionált, amelyeket nem az általa létesített jogviszonnyal összefüggésben okozott a munkavállaló.

A munkajogi szabályozás ezen része ily módon túlnőtt a hagyományos munkajogi kereteken, és állami-össznépi célok szolgálatába állt.