

## Szolgálati felelősség a könyvtárban\*

FARKAS LÁSZLÓ

A munkajogi szabályozásnak, tehát a munkáltatók és a velük munkaviszonyban álló dolgozók jogviszonyára — jogaira és kötelezettségeire — vonatkozó szabályozásnak egyik igen fontos területe a dolgozók szolgálati felelősségének kérdése. Mit értünk a dolgozók szolgálati felelősségén, és mit jelent ez a szolgálati felelősség a könyvtári dolgozók sajátos munkaviszonya tekintetében?

A *Munka Törvénykönyve* a szolgálati felelősséget két külön fejezetben szabályozza; a XI. fejezet a dolgozók fegyelmi felelősségének, a XII. fejezet pedig a dolgozók anyagi felelősségének szabályait tartalmazza. A munkajog szempontjából tehát a szolgálati felelősségnek ezt a két esetet kell megkülönböztetnünk. A felelősségrevonás alapja mindkét esetben a munkaviszonyból eredő, illetve a felelősségrevonás jogi kötelezettségeknek, a szolgálati kötelességnek a dolgozók által történt megszegése, maga a felelősség pedig abban a joghátrányban — a munkaviszonnyal kapcsolatos bizonyos alanyi jogok elvesztésében, kedvezmények megvonásában, kártérítési kötelezettség megállapításában stb. — realizálódik, ami a dolgozóra szolgálati kötelezettségének megszegése következtében hárul.

Lehetnek azonban a szolgálati kötelesség megsértésének olyan súlyos esetei is, amikor a dolgozónak a munkajogi szabályokba ütköző cselekménye — hatályos jogszabályaink szerint — egyben büntettnek is minősül. Az ilyen cselekménynek büntetőjogi szempontból való értékelése és elbírálása már nem a munkajog, hanem a büntetőjog körébe tartozik. A munkaviszonnyal kapcsolatosan elkövetett ilyen bűncselekményeket, büntetteket munkajogi szempontból úgy kell felfognunk, mint a munkajogi szolgálati felelősség különleges eseteit. Ilyenkor tulajdonképpen két különböző jogterület érintkezéséről van szó. A két jogterületnek ezt az érintkezési lehetőségét munkajogi szabályaink több szempontból figyelembe veszik: A Munka Törvénykönyvének végrehajtási rendelete a fegyelmi vétség elévülésének szabályozása során szól a fegyelmi vétséget megvalósító magatartás miatt a dolgozó ellen megindított büntető eljárásról. (Mt. V 174. § 2. bek.) Ugyanez a jogszabály az anyagi felelősség megállapításával kapcsolatban külön szabályozza a dolgozó által munkaviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével, gondatlan bűncselekménnyel okozott kár megtérítésének kérdését. De ilyen érint-

\* Ez a tanulmány az 1967. január 1-én hatályban lévő munkaügyi- és egyéb-jogszabályok szövegének alapulvételével készült. Az 1968. január 1-én hatályba lépő új munkaügyi jogszabályok: a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény és annak végrehajtása tárgyában kiadott 34/1967. Korm. számú rendelet rendelkezései, melyek e tanulmány szempontjait lényegileg egyébként sem érintik, nincsenek bedolgozva.

kezési felület keletkezhetik a *Munka Törvénykönyvének* abból a rendelkezéséből is, amely fegyelmi vétségnek nyilvánítja a dolgozó munkaviszonyához nem méltó magatartását (Mt. 110. § 1. bek.); ilyen méltatlan magatartás lehet nyilvánvalóan a dolgozó által — esetleg munkaviszonyától függetlenül — elkövetett bűncselekmény is. Mindez feltétlenül indokoltá teszi azt, hogy a dolgozók munkajogi szolgálati felelősségének tárgyalása során — legalább általánosságban — a szolgálati felelősségnek egyébként már a büntetőjog körébe tartozó különleges esetét is szemügyre vegyük. Fontos kérdés azonban ebben a vonatkozásban a munkajogi és büntetőjogi szempontok egymástól való éles elhatárolása. Éppen ezért ezzel a kérdéssel kissé bővebben is foglalkozni kell.

Míg azonban a munkajogi szolgálati felelősség kérdése egyfelől átnyúlik a büntetőjog területére, másfelől viszont vannak a szolgálati felelősségnek, a munkaviszonyból származó kötelezettségek megszegésének olyan — enyhébb — esetei, amelyek már munkajogi szempontból sem értékelhetők. Ezekben az esetekben nem a munkaviszonyból származó jogi kötelezettségek megszegéséről, hanem a munkaviszony keretében a munkaerkölcs szabályainak megsértéséről van szó. Nem kell bővebben indokolni, hogy a dolgozókat munkaviszonyukkal kapcsolatosan milyen erkölcsi felelősség is terheli. A kifejezés tágabb értelmében tehát ez is szolgálati felelősség. Egyébként az Mt. 110. §-a 1. bekezdésének a büntetőjogi felelősséggel kapcsolatosan már említett kifejezése — a dolgozó „munkaviszonyához nem méltó” magatartása — nyilvánvalóan a büntetőjogi és az ilyen szociáletikai értékelésre egyaránt utal és pedig nemcsak a munkaerkölcs, hanem általában a társadalmi erkölcs vonatkozásában. Ebben az esetben tehát egy erkölcsi meghatározás — a jogszabály rendelkezésénél fogva — egy már jogilag is értékelt tényállás tartalmi elemévé válik, s ilyen módon nyúlik át az erkölcsi értékelés, az erkölcsi szabály a jogi szabályozás területére. Hangsúlyozni kell azonban azt, hogy a munkaerkölcs szabályainak a munkaviszony keretében való érvényesülése ilyen jogi transpositio nélkül is nélkülözhetetlen eleme a társadalmi fejlődésnek, és feltétlenül beletartozik a szolgálati felelősség tágabban értelmezett körébe.

Az eddig előadottak szerint a szolgálati felelősségnek négy fajtáját lehet megkülönböztetnünk. Ezek:

- a) a büntetőjogi felelősség,
- b) a fegyelmi felelősség,
- c) az anyagi felelősség és
- d) az erkölcsi felelősség.

A büntetőjogi felelősséget a büntetőjog szabályozza, a fegyelmi és az anyagi felelősség szabályait pedig a munkajogi rendelkezések állapítják meg. Az erkölcsi felelősség a munkaerkölcs íratlan szabályainak megsértéséből származik; nem jogi, hanem tisztán etikai kategória.

Persze az etikai elem a szolgálati felelősség jogilag szabályozott kategóriáinak is integráns része. A jogi felelősség konstituálásának egyik alapvető indoka ezekben az esetekben éppen a cselekvés vagy mulasztás társadalometikai rosszalás alá eső volta. A dolgozó munkaviszonyával kapcsolatosan valami olyat cselekszik, olyan mulasztást követ el, vagy olyan magatartást tanúsít, amit az erkölcsi közfelfogás helytelenít, s amit a jogszabály — egyéb okok mellett — éppen erre az erkölcsi közfelfogásra való tekintettel jogi szempontból is elítélendőnek

nyilvánít, s a cselekmény vagy mulasztás elkövetőjét ennek megfelelően valamilyen joghátránnyal sújtja. Minden felelősségnek, tehát nemcsak az erkölcsi, hanem a jogi felelősségnek is — akár büntetőjogi, akár polgári jogi, akár munkajogi felelősségről van szó — lényeges tartalmi eleme a társadalom erkölcsi rosszszállása. Felelősségről akkor beszélünk, ha valaki olyasmit tesz, vagy olyan magatartást tanusít, amit a társadalom — éppen azért, mert ez a cselekedet, illetve magatartás a társadalomra hátrányos vagy veszélyes — kedvezőtlenül értékel, helytelenít. Ha az ilyen magatartást a jogrend jogellenessé nyilvánítja, az erkölcsi felelősség egyben jogi felelősséggé is válik. A társadalom erkölcsi rosszszállásának és a jogellenes cselekvés elkövetőjével szemben a jog által alkalmazott, illetve kilátásba helyezett joghátránynak közös célja az ilyen cselekvések, magatartások létrejöttének megelőzése az egyén és a társadalom nevelése útján. A felelősségrevonás eszköze pedig éppen ennek a hátránynak alkalmazása, illetve kilátásba helyezése a társadalmilag helytelenített és jogellenessé nyilvánított cselekvés elkövetőjével szemben. Ez a hátrány egyrészt ténylegesen visszatartja a társadalom tagjait a helytelen, illetve jogellenes magatartástól, vagy az ilyen cselekvés megismétlésétől, másrészt tudatukat is megfelelő irányban formálja azáltal, hogy tudatosítja bennük az ilyen magatartás társadalomellenes és társadalmilag helytelenített voltát. E nevelő célzaton kívül lehet persze a joghátrány alkalmazásának más célja is. Így például a büntetőjogi joghátrány alkalmazásának, a büntetésnek másodlagos célja lehet a társadalom igazságigényének a kielégítése, a megtorlás. „A büntetés szükségképpen bűnhődést is jelent” — mondja *Büntető Törvénykönyvünk* indokolása. (Miniszteri indokolás a Btk 34. §-ához.)

A munkajogi és polgári jogi anyagi felelősségrevonás további célja pedig az okozott kár — legalább részben — megtérítése. Az erkölcsi rosszszállás és a nevelő célzat azonban a kártérítési felelősségnek is lényeges alkotóeleme.

A szolgálati felelősséggel kapcsolatosan eddig általánosságban elmondottak után térjünk most rá a felelősség egyes fajtáinak egyenként való vizsgálatára. Vizsgálódásaink elsősorban azokra a felelősségfajtákra irányulnak, amelyeket a munkajog szabályoz. Ezek — mint láttuk — a fegyelmi felelősség és a munkaviszonyhoz fűződő anyagi felelősség kérdései. Mégis érintenünk kell a munkaviszonnyal kapcsolatos büntetőjogi felelősség és pusztán erkölcsi felelősség problémáit is; az előbbit azért, mert — noha egészen más jogterület, a büntetőjog szabályozási körébe esik — jogi tartalmában mégis nagy hasonlóságot mutat a fegyelmi felelősséghez, az utóbbit pedig azért, mert — bár egyáltalán nem jogi kérdés — tulajdonképpeni alapja és meghatározója minden munkajogviszonnyal kapcsolatos felelősségnek, büntetőjogi, fegyelmi és anyagi felelősségnek egyaránt, és mert a szolgálati felelősség rendjének fejlődése nyilvánvalóan az erkölcsi felelősség körének tágulása, a társadalmi öngazgatás irányában halad.

Rátérve most már a büntetőjogi szolgálati felelősség problémájára, vizsgáljuk meg legelőször *Büntető Törvénykönyvünk* általános részének azokat a rendelkezéseit, amelyek szükségesek ahhoz, hogy eligazodjunk a szolgálati felelősség büntetőjogi vonatkozású kérdéseiben, és hogy el tudjuk határolni a büntetőjogi természetű szolgálati felelősséget a szolgálati felelősség egyéb eseteitől, elsősorban a fegyelmi felelősségtől.

A *büntett* fogalmat a Btk. 2. §-a a következőképpen határozza meg:

„1. Büntett az a társadalomra veszélyes cselekmény, amelyre a törvény bün-

tetés kiszabását rendeli el, és amelyet szándékosan vagy — ha a törvény a gondatlan elkövetést is bünteti — gondatlanul követnek el.

2. Társadalomra veszélyes cselekmény minden olyan tevékenység vagy mulasztás, amely a Magyar Népköztársaság állami, társadalmi vagy gazdasági rendjét, az állampolgárok személyét vagy jogait sérti vagy veszélyezteti.”

Ebből a meghatározásból — kitűzött célunknak megfelelően — most csak két mozzanatot kívánunk kiemelni. Az egyik az, hogy a büntett a társadalomra veszélyes cselekmény, és ebben nagy hasonlóságot mutat a szolgálati felelősséggel, az állampolgárok által szabályozott eseteivel, különösen a fegyelmi felelősséggel; a másik pedig az, hogy csak az a cselekmény büntett, amelyet a törvény büntetné nyilvánít: nullum crimen sine lege. A törvény szót itt annak szigorú jogi, jogforrástani értelmében kell venni. Vagyis a Btk.-nak ez a meghatározása azt jelenti, hogy valamely cselekményt büntetné csak az Országgyűlés által alkotott törvény, vagy — minthogy az Alkotmány rendelkezései folytán a Népköztársaság Elnöki Tanácsa az Országgyűlés helyettesítése során annak hatáskörében jár el — az Elnöki Tanács által kiadott törvényerejű rendelet nyilváníthat. Más jogszabály: kormányrendelet, miniszteri rendelet vagy tanácsi rendelet büntetett nem állapíthat meg.

Nem kívánunk most részletesen foglalkozni a büntettek tényállásának szubjektív elemével, a bűnösség kérdésével, amit a törvényes meghatározás a szándékosság, illetve a gondatlanság fogalmával fejez ki, s amely fogalmak tartalmát a továbbiakban (Btk. 16—18. §) részletesen is meghatározza. A büntetőjogi felelősségrevonásban ez a bűnösség vonja maga után azt az erkölcsi rosszállást, a társadalomnak azt az elítélő állásfoglalását, amely — mint láttuk — minden jogi felelősségre vonásnak tartalmi eleme. Röviden utalnunk kell azonban arra, hogy — mint az a Btk. idézett meghatározásából nyilvánvalóan kitűnik — hatályos jogunk szerint büntett általában csak szándékosan elkövetett cselekmény lehet. Gondatlanul elkövetett cselekmény büntetné nyilvánításához a törvény külön, kifejezett rendelkezése szükséges.

Ez is az egyik, bár csak formai különbözőség — az egyéb formai és tartalmi különbözőségek mellett — ami a büntetőjogi felelősséget a munkajogi felelősségtől, közelebbről a fegyelmi felelősségtől elhatárolja. A munkajogi felelősség megállapításához ugyanis hatályos jogunk szerint a vétkesség általában, tehát a vétkesség legenyhébb fokának, a hanyagságnak (negligentia) megléte is elegendő.

Ha már most azt a kérdést vizsgáljuk, hogy vannak-e olyan büntetőjogi rendelkezések, amelyek sajátosan a könyvtári dolgozók munkaviszonyát érintik, azt kell megállapítanunk, hogy ilyen rendelkezést sem könyvtári törvényünk az 1956. évi 5. sz. törv., sem a Btk., sem egyéb törvényes jogszabályok nem tartalmaznak.

Vannak azonban olyan büntettek, amelyek — ha nem is közvetlenül könyvtári vonatkozásúak — a könyvtári szolgálattal mégis közvetlen kapcsolatba kerülhetnek, egyszerűen azért, mert elkövetőjük könyvtári dolgozó, aki a büntetett szolgálati tevékenysége körében követi el, vagy pedig azért, mert a büntett tárgya valamely könyvtár állományába tartozó dokumentum, a büntetett a könyvtárban követik el, és annak folytán a könyvtár dolgozóinak büntetőjogi vagy fegyelmi felelősségre vonása is szükségessé válik.

A könyvtári szolgálatot érintő bűncselekmények lehetnek például a társadalmi tulajdon elleni büntettek, akár könyvtári dolgozó követi el azokat munka-

viszonyával kapcsolatosan, akár más az elkövető, de a cselekmény tárgya a könyvtári állomány, a könyvtári vagyoni körébe tartozó dolog.

Ilyen társadalmi tulajdon elleni büntett a társadalmi tulajdont károsító lopás, sikkasztás, csalás és hűtlen kezelés büntette (Btk. 295. §), továbbá a társadalmi tulajdonban levő dolog jogtalan elsajátítása (Btk. 297. §), társadalmi tulajdon tekintetében elkövetett orgazdaság (Btk. 301. §), a hanyag kezelés (Btk. 298. §), a társadalmi tulajdonban álló vagyontárgy rongálása (Btk. 302. §), valamint a társadalmi vagyont károsító más kisebb súlyú büntettek (Btk. 303. §).

Messze meghaladná mostani vizsgálódásaink kijelölt célját a felsorolt társadalmi tulajdon elleni büntettek törvényes fogalmainak, tényállási elemeinek részletes ismertetése. A lopás, sikkasztás, csalás, a hűtlen kezelés és a rongálás közismert fogalmak. A jogtalan elsajátítás esetében a Btk. megfogalmazásában olyan idegen dolog eltulajdonításáról van szó, amit valaki talált, vagy ami véletlenül vagy tévedésből került hozzá. A hanyag kezelés a Btk. szemléletében a hűtlen kezelés gondatlan alakzata. Ezt a büntettet a Btk. 298. §-ához fűzött miniszteri indokolás szerint olyan személy követheti el, „akit a társadalmi vagyoni kezelésével — illetőleg ilyen kezelés ellenőrzésével vagy felügyeletével — bíztak meg, és ebből a megbízásából folyó kötelességének a megszegésével okoz a vagyoni gondatlanul kárt”. A társadalmi tulajdonban álló vagyontárgy rongálásával kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy ennek a cselekménynek gondatlan elkövetése is büntett (Btk. 302. § 4.).

Külön kell szólni a társadalmi tulajdon elleni büntettek körében az ún. „kisebbsúlyú büntettek”-ről. A Btk. 303. §-a ilyen címszó alatt a következő rendelkezést tartalmazza: „1. Egy évig terjedő szabadságvesztés vagy javító-nevelő munka a társadalmi tulajdont vagy a személyek javait károsító lopás, sikkasztás, csalás, hűtlen kezelés, orgazdaság vagy rongálás elkövetőjének a büntetése, ha az eset körülményeire (különösen a kár nagyságára, az elkövető személyi körülményeire, a büntett indítékára és az elkövetés módjára) tekintettel a büntett kisebb súlyú. 2. A büntetés hat hónapig terjedő javító-nevelő munka vagy pénzbüntetés, ha a kisebb súlyú büntett jogtalan elsajátítás, hanyag kezelés, vagy gondatlan rongálás.” A szakasz 3. bekezdése azokat a minősítő körülményeket határozza meg (visszaesés, bünszövetség, jogtalan behatolás, zártörés stb.), amelyeknek fennforgása kizárja a cselekménynek kisebb súlyú büntetést való minősítését, s az ennek megfelelő enyhébb büntetési tétel alkalmazását. A törvény a 303. §-ban felsorolt büntettek kisebb súlyúvá minősítését nem köti pénzügyben kifejezett értékhatárhoz, bár nyilvánvaló, hogy az okozott vagyoni kár nagysága a cselekmény objektív társadalmi veszélyességének egyik igen fontos jellemzője. Igen fontos, de nem egyetlen; ezért kívánja meg a törvény az enyhébb minősítésnél az eset összes körülményeinek vizsgálatát és mérlegelését.

Továbbfejlesztik a Btk. 303. §-ában kifejezett enyhébb minősítési célzatot — most már kizárólag a cselekménnyel okozott vagyoni kár nagysága szempontjából — az egyes büntető rendelkezések módosításáról és kiegészítéséről szóló 1966. évi 16. sz. tvr. 38. és 39. §-ában foglalt rendelkezések. Ez újabb szabályozás szerint, ha a bűncselekmény tárgyának értéke nem haladja meg a 200,— forintot, a Btk. 303. §-ának 1. bekezdésében meghatározott enyhébb büntetést kell kiszabni a 3. bekezdésben megjelölt minősítő körülmények fennforgása esetén is. (Tulajdon elleni büntettek.) Ha ilyen minősítő körülmények nem forognak fenn, a 200,— forintot meg nem haladó értékben elkövetett lopás, sikkasztás, csalás,

hűtlen kezelés, jogtalan elsajátítás vagy rongálás, valamint az 5000,— forintot meg nem haladó érték tekintetében elkövetett hanyag kezelés vagy társadalmi tulajdont károsító gondatlan rongálás az 1966. évi 16. sz. tvr. 35. §-a szerint nem is büntetett, hanem csak szabálysértés, amelynek elkövetője 3000,— forintig terjedő pénzbírsággal sújtható.

A szabálysértések jogi természetével most nem kívánunk foglalkozni. Röviden csak annyit jegyzünk meg, hogy ezek általában a társadalmi együttélés külső rendjét veszélyeztető olyan magatartások, amelyeket a jog — rendszerint — pénzbírsággal büntet. A szabálysértés elkövetőjének vétkessége vagy vétlensége nem jön tekintetbe, s a büntetésnek a társadalom sem tulajdonít megtorló jelleget. A jogelmélet az ilyen szabálysértéseket általában nem tekinti az általunk most tárgyalt felelősségi kategóriákba tartozó jelenségeknek.

A Btk. 303. §-ában és az 1966. évi 16. sz. tvr. 38. és 39. §-ában foglalt rendelkezéseknek a szolgálati felelősség szempontjából különös jelentőséget ad az 1966. évi 16. sz. tvr. 34. §-ában foglalt az a rendelkezés, amely meghatározott feltételek mellett lehetővé teszi az ilyen kisebb súlyú büntetteknek a büntető eljárás mellőzésével fegyelmi úton történő elbírálását. Ez a most idézett 34. § a következő rendelkezést tartalmazza: „(1) Állami szervvel (Btk. 114. §), illetve szövetkezettel munkaviszonyban álló személynek a munkaviszonyával, szövetkezet tagjának a szövetkezeti tagságával összefüggésben a társadalmi tulajdon sérelmére elkövetett kisebb súlyú büntette (Btk. 303. §), valamint tulajdon elleni büntette (az egyes büntető rendelkezések módosításáról és kiegészítéséről szóló törvényerejű rendelet 38. és 39. §-a), továbbá egyéb olyan büntett, amelynek társadalomra veszélyessége csekély, a büntető eljárás mellőzésével fegyelmi úton is elbírálható, amennyiben a fegyelmi felelősségre vonás is kielégítőnek mutatkozik, és az elkövető a kár megtérítését vállalta. (2) Ha az (1) bekezdés alá eső társadalmi tulajdon sérelmére elkövetett büntett ötszáz forintot meg nem haladó kárt okozott, azt a büntető feljelentés mellőzésével fegyelmi úton is el lehet bírálni, amennyiben a fegyelmi felelősségre vonás is kielégítőnek mutatkozik. Ilyen esetben a fegyelmi határozatot az illetékes ügyésznek haladéktalanul meg kell küldeni. (3) Az (1) és (2) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az elkövető ebben a kedvezményben három éven belül már részesült.” (Hasonló rendelkezést foglal magában a 35. §-ban meghatározott tulajdon elleni szabálysértés fegyelmi úton történő elbírálására vonatkozóan ugyanennek a törvényerejű rendeletnek 36. §-a.)

Adott esetben, meghatározott feltételek esetén tehát egy munkaviszonnyal összefüggésben elkövetett, s a törvény által büntettnek nyilvánított cselekmény miatt a tettes büntetőjogi felelősségre vonása elmaradhat, s helyébe lép a cselekménynek, mint szolgálati vétségnek fegyelmi úton való elbírálása.

Nyilvánvaló indoka ennek a rendelkezésnek az, hogy az ilyen enyhébb súlyú cselekmények esetében, mikor a cselekmény társadalmi veszélyessége elsősorban a munkakollektíva — pl. egy könyvtár — keretei között végzett társadalmi munkafolyamat megzavarásában nyilvánul meg, s az csak másodlagosan, szinte csak közvetve, a kollektíva munkájának megzavarása által veszélyezteti a büntetőjog által védeni kívánt társadalmi érdeket, ez esetben a társadalmi tulajdont, a felelősségrevonás célja, az ilyen magatartások létrejöttének megelőzése fegyelmi büntetés alkalmazásával esetleg jobban elérhető, mint büntetőjogi eszközökkel.

A fegyelmi jogkör gyakorlójának feladata, s egyben felelőssége is annak eldöntése, hogy adott esetben a törvény keretei között a felelősségre vonásnak melyik módját vegye igénybe.

Súlyosabb esetekben persze nincs semmi akadálya a büntetőjogi és fegyelmi felelősségre vonás egymás mellett való alkalmazásának sem. Erre a lehetőségre jogszabályaink (pl. a Mt. V. 174. §-ának 2. bekezdése) kifejezetten utalnak, és ez egyébként is okszerűen következik abból, hogy más a fegyelmi felelősség jogi tárgya, mint a büntetőjogi felelősségé. A büntett és a fegyelmi vétség között nemcsak fokozati, nemcsak mennyiségi, hanem minőségi különbség is van. Mindkettő a társadalomra veszélyes cselekmény, ebben megegyeznek; viszont különböznek egymástól egyrészt a veszélyesség foka, másrészt a veszélyesség megnyilvánulásának módja tekintetében.

A büntetőjog azokat a társadalomra veszélyes és súlyosabb erkölcsi megítélés alá eső cselekményeket bünteti, amelyek az állami, társadalmi vagy gazdasági rendet, az állampolgárok személyét vagy jogait sértik, vagy veszélyeztetik (Btk 1. §). A fegyelmi vétség viszont olyan társadalomellenes cselekmény, mely általábanosságbán a társadalomnak csak kisebb mértékű rosszállását váltja ki, s amely elsősorban egy adott kollektívában (vállalat, intézmény, könyvtár) végzett, illetve végzendő munkafolyamatot zavarja meg, vagy a munkafolyamat zavartalanosságát veszélyezteti. Más tehát a jogilag védett érdek, s így nem lehet jogi akadálya ugyanazon cselekmény miatt a büntetőjogi és fegyelmi felelősségre vonás egymás melletti, egyidejűleg történő alkalmazásának. Ugyanígy oknál fogva nincs jogi akadálya egyazon cselekményért a munkajogi fegyelmi és anyagi felelősség együttes megállapításának sem. Előfordulhat tehát olyan eset is, hogy egy munkaviszonyban álló dolgozót a munkaviszonyával kapcsolatos valamely kötelezettségének vétkes megszegése miatt, ha ezáltal kárt is okozott, büntetőjogilag, fegyelmileg és a munkajogi anyagi felelősség szempontjából egyaránt felelősségre kell vonni.

Mielőtt azonban rátérnénk a fegyelmi felelősség kérdéseinek vizsgálatára, röviden szólni kell még a büntetőjogi szolgálati felelősség egyes konkrét kérdéseiről. Nyilvánvaló a büntetőjogi felelősség szolgálati jellege, ha a munkaviszonyban álló dolgozó szolgálati működése körében követ el a társadalmi s egyben a szolgálati érdeket közvetlenül sértő vagy veszélyeztető bűncselekményt. Például, ha a könyvtáros a gondjaira bízott könyvtári állomány valamely értékes darabját szándékosan vagy akár gondatlanul megcsonkítja. Az ilyen cselekmény a Btk. 302. §-a alá eső rongálás büntette. Ha a csonkítást kisebb értékű könyvtári dokumentumokon követte el, cselekedete esetleg csak szabálysértésnek minősül az 1966. évi 16. sz. tvr. 35. §-ában foglalt rendelkezés alapján, ami nem zárja ki emellett az ilyen dolgozó fegyelmi úton történő felelősségre vonását, valamint a munkajogi anyagi kártérítési kötelezettség megállapítását sem. Kisebb értékű könyvtári egység dokumentum megrongálása esetén szó lehet a cselekménynek a büntetőeljárás mellőzésével fegyelmi úton való elbírálásáról (1962. évi 16. sz. tvr. 34. §.) Ennek következtében a cselekmény ilyenkor nem minősül büntetettnek, a munkajogi anyagi felelősség azonban ilyenkor is fennáll, annál is inkább, mert a büntető eljárás mellőzésének egyik feltétele éppen az, hogy az elkövető a kár megtérítését vállalja. Sőt az anyagi felelősség ilyen esetekben esetleg nagyobb, mint a munkajogi anyagi felelősség egyéb eseteiben, mert a dolgozó a cselekmény gondatlan elkövetése esetén is a teljes kárért felel, míg egyébként munkajogunk

a dolgozók gondatlan károkozása esetén — mint látni fogjuk — csak korlátozott kártérítési kötelezettséget állapít meg.

Nyilvánvalóan szolgálati természetű a büntetőjogi felelősség akkor is, ha például a könyvtári dolgozó ellopja azt a könyvtári dokumentumot, ami gondjaira van bízva, vagy az ilyen könyvtári tárggyal sajátjaként rendelkezik (társadalmi tulajdont károsító lopás vagy sikkasztás), vagy felügyeleti, ellenőrzési kötelességének megszegésével, elhanyagolásával okoz kárt a könyvtár állományában (hanyag kezelés), pl. az olvasótermi felügyelő hosszú időre őrizet nélkül hagyja az olvasótermet, s ezzel a gondatlan magatartásával lehetővé teszi, az ott használt értékes könyvtári állomány megkárosítását.

A társadalmi tulajdon büntetőjogi védelmével kapcsolatban külön kell még szólnunk a Btk.-nak arról a rendelkezéséről, mely büntetőjogilag szankcionált feljelentési kötelezettséget ír elő a társadalmi tulajdont károsító büntettekre. (Btk. 308. § 1.)

Ez a feljelentési kötelezettség, ami egyébként mindenkit terhel, aki társadalmi tulajdont károsító büntett elkövetéséről, vagy még csak készülő ilyen büntettről „hitelt érdemlő tudomást szerez”, a könyvtári szolgálati felelősség tekintetében azt jelenti, hogy a könyvtáros — a könyvtár vezetője vagy bármelyik dolgozója — köteles megtenni a feljelentést akkor is, ha a társadalmi tulajdont károsító alapbűncselekményt (előkészület) könyvtári szolgálati viszonyával kapcsolatosan, munkaviszonyából eredő kötelezettségének megszegésével a könyvtár egy másik dolgozója követi el, és akkor is, ha az elkövetett bűncselekményről bárki követte azt el szolgálati viszonya körében, szolgálati feladatainak teljesítése során szerez tudomást.

Ez a büntetőjogi felelősség tehát több vonatkozásban is szolgálati jellegű lehet.

Nem felesleges talán megemlíteni, hogy ez a büntetőjogilag szankcionált feljelentési kötelezettség nem áll fenn, ha az alapcselekmény bármilyen okból — tehát például az 1966. évi 16. sz. tvr. már ismertetett 34. vagy 35. §-ának rendelkezése folytán — nem minősül büntettnek.

Nem kell tehát feljelenteni azt a könyvtári dolgozót, akinek a társadalmi tulajdon sérelmére elkövetett kisebb súlyú cselekményét a büntető eljárás mellőzésével fegyelmi úton bírálják el, vagy akinek cselekménye a veszélyeztetett tárgy értékére való tekintettel csak szabálysértésnek minősül.

Ezek után most térjünk át a fegyelmi felelősség kérdéseinek tárgyalására. A fegyelmi felelősség már tisztán a munkajog körébe tartozó kategória. A munkaviszonyban álló dolgozók fegyelmi felelősségét a Munka Törvénykönyve külön fejezetben szabályozza.

E jogintézmény lényegére, belső tartalmára vonatkozóan már több megállapítást tettünk a szolgálati felelősség kérdéseinek általános tárgyalása során, majd a büntetőjogi szolgálati felelősség tárgyalásával kapcsolatosan is. Igyekeztünk meghatározni a felelősség lényeges jogi tartalmát, amit — a szolgálati felelősség egyéb eseteihez hasonlóan — a felelősséget maga után vonó cselekmény reális vagy potenciális társadalmi veszélyességében jelöltünk meg. A büntetőjogi szolgálati felelősség tárgyalásával kapcsolatosan megpróbáltuk elhatárolni a fegyelmi felelősséget a büntetőjogi felelősségtől, s megállapítottuk azt, hogy a szolgálati felelősségnek ezt a két fajtáját a szociáletikai rosszallás mértékének a jog által is figyelembe vett különbözőségén felül, minőségileg is megkülönbözteti egymástól

a büntetőjogi és a fegyelmi felelősségi szabályok által védett *jogi tárgy* különbözősége.

A fegyelmi jog védelmének tárgya a jog által védeni kívánt társadalmi érdekek tágabb körén belül egy adott munkakollektívában — üzemben, hivatalban, intézetben stb. — folyó munka zavartalansága. Csak ennek és éppen ennek az adott kollektívában folyó munkának a zavartalanságát kell szükség esetén a kollektíva dolgozóinak fegyelmi felelősségre vonása útján biztosítani. Ez az a differencia specifica, ami a fegyelmi felelősséget a büntetőjogi felelősségtől tartalmilag is elhatárolja.

Ezért tartozik a fegyelmi felelősség szabályozása egy külön jogterület, a munkaviszonyokat szabályozó munkajog körébe. A munkajog szabályozza a szolgálati felelősség esetei közül a dolgozók anyagi felelősségének kérdéseit is, éppen azért, mert az erre vonatkozó jogi szabályozásnak is az egyes munkakollektívákban folyó munka zavartalanságának a biztosítása a célja. Hogy e belső tartalmi egyezőség mellett mégis mi az a különbség, amely a munkajogi szolgálati felelősség e két fajtáját egymástól megkülönbözteti, ezt a kérdést a dolgozók anyagi felelősségének tárgyalása során fogjuk megvizsgálni.

A *Munka Törvénykönyve* a fegyelmi felelősségre vonás tekintetében a következő alapvető rendelkezést tartalmazza: „110. § 1. Fegyelmi vétséget követ el az a dolgozó, aki a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkeesen megszegi, ideértve azt az esetet is, amikor munkaviszonyához nem méltó magatartást tanúsít. 2. A fegyelmi vétséget elkövető dolgozót fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni. 3. Mellőzhető a fegyelmi felelősségre vonás, ha az elkövetett fegyelmi vétség csekély jelentőségű. Nincs helye a mellőzésnek, ha külön jogszabály a fegyelmi eljárás lefolytatását kötelezővé teszi.”

Nem célunk most részletesen ismertetni a *Munka Törvénykönyvének*, *A Munka Törvénykönyve végrehajtási rendeletének* és az ezekhez kapcsolódó egyéb jogszabályoknak a fegyelmi felelősséget szabályozó rendelkezéseit. Inkább azoknak az elvi alapoknak a kifejtésére törekszünk, melyen hatályos munkajogunk fegyelmi felelősségi rendszere felépül, igyekszünk felvázolni a fegyelmi jog szabályozásának jellegzetességeit és közelebbi célunknak megfelelően foglalkozunk majd azzal a kérdéssel, hogy miképpen érvényesülnek a fegyelmi felelősségre vonatkozó munkajogi szabályok a könyvtári szolgálatban.

Elsősorban azt kell megállapítanunk, hogy a többi szocialista ország munkajogi szabályozásához hasonlóan a mi munkajogunk is a vállalati és közszolgálati fegyelmi felelősség azonosságának elvét követi. Nincs külön közszolgálati fegyelmi; a fegyelmi felelősség minden munkaviszony tekintetében egyformán van szabályozva, mint ahogyan egész munkajogunk a munkaviszonyok egységes szemléletén épül fel. Ez persze nem jelenti és nem is jelentheti a fegyelmi felelősség merev uniformizálását, hiszen nyilvánvaló, hogy más a fegyelmi felelősség konkrét tartalma, és mások lehetnek az elbírálás bizonyos szempontjai egy ipari vállalatnál, egy tudományos kutatóintézetnél, egy könyvtárnál, vagy egy államigazgatási szervnél; viszont feltétlenül jelenti a különböző jellegű munkaviszonyok területén előforduló fegyelmi ügyekben azonos jogi elvek érvényesülését.

Egyik igen fontos jellemzője a fegyelmi felelősség munkajogi szabályozásának az, hogy a fegyelmi vétségeket nem tényállásszerűen határozza meg, s ennek megfelelően nem is adja azoknak taxatív felsorolását, hanem a fegyelmi vétségek általános fogalmát széles körű keretszabályba foglalja. Az Mt. 110. §-ának már idézett

rendelkezése szerint fegyelmi vétség a munkaviszonyban álló dolgozónak minden olyan cselekedete, mulasztása vagy magatartása, mellyel e munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegi. A köteleességszegés egyes eseteit azonban a jogszabály, nagyon helyesen, nem sorolja fel, hiszen a kimerítő felsorolás amúgy is fogalmi lehetetlenség lenne. A fegyelmi vétség tehát nem tényállás-szerű cselekmény, mint a büntett, amelynek minden — objektív és szubjektív tényállási elemét a büntetőjog előre meghatározza, s a büntett csak akkor jön létre, ha a cselekményben az előre meghatározott valamennyi tényállási elem megvalósul.

A fegyelmi vétségnek — a feltétlenül megkívánt szubjektív tényállási elemén, a vétkességen kívül — egyetlen, általánosan meghatározott objektív eleme van: a cselekmény jogellenessége. Ha ez a jogellenesség a dolgozó vétkes magatartása következtében valósul meg, „a dolgozót fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni”. (Mt. 110. § 2. bek.) Ezzel összefüggő kérdés az, hogy mit jelent a dolgozó vétkessége, és miképpen történik a fegyelmi eljárás során annak bizonyítása.

Munkatörvénykönyvünk nem határozza meg részletesen a munkajogi vétkesség fogalmát és a vétkesség fokozatait, mint azt büntetőtörvénykönyvünk teszi a büntetőjogilag értékelte vétkességre, a bűnösségre vonatkozóan. Általánosan elismert munkajogi elv azonban az, hogy a fegyelmi felelősség létrejöttéhez a dolgozó gondatlan, hanyag magatartása is elégséges. A dolgozó fegyelmi felelőssége megállapítható, ha tudta, vagy a tőle, adott esetben elvárható gondossággal tudnia kellett volna, hogy magatartása jogellenes, tehát beleütközik azokba a szabályokba, amelyek a dolgozó kötelezettségeit — munkaviszonyával kapcsolatosan — meghatározzák. Általánosan elfogadott jogelv azonban az is, hogy a dolgozó vétkességét vele szemben bizonyítani kell. Nem a dolgozónak kell ártatlanságát bizonyítani, hanem a fegyelmi eljárás során a fegyelmi jogkör gyakorlójának kell a dolgozóra a kötelezettségszegés objektív ténye mellett, magatartásának szubjektív felróhatóságát is rábizonyítania. De munkajogszabályaink ezen túlmenően — a dolgozók jogos érdekeinek védelme céljából — még azt is megkövetelik, hogy a fegyelmi hatóságok a dolgozók javára szolgáló tényeket és körülményeket külön kérelem nélkül is felderítsék. „A fegyelmi eljárás során mind a dolgozó javára, mind pedig terhére szolgáló tényeket fel kell deríteni.” (Mt. V. 177. § 1. bek.)

Munkatörvénykönyvünknek a fegyelmi büntetéseket, valamint a fegyelmi büntetésekhez fűződő további joghátrányokat szabályozó rendelkezéseiből nyilvánvalóan kitűnik a fegyelmi joghátrányok alkalmazásának nevelő célzata. Külön hangsúlyt kap ez a célzat abban a rendelkezésben, amely a fegyelmi büntetés kiszabására vonatkozóan ad utasítást: „A fegyelmi büntetést úgy kell megállapítani, hogy az mind a fegyelmi vétséget elkövetett dolgozóra, mind pedig a vállalat többi dolgozójára kellő nevelő hatással járjon. Mérlegelni kell különösen az elkövetett fegyelmi vétség súlyát a dolgozó korábbi magatartását, személyi és családi körülményeit, valamint a vállalat munkafegyelmi helyzetét”. (Mt. V. 177. § 3. bek.) Ez a nevelői célzat érvényesül azokban a rendelkezésekben, amelyek lehetővé teszik a kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtásának legfeljebb egy évi próbaidőre való felfüggesztését, valamint azokban is, amelyek a fegyelmi büntetések következményei alól való mentesülést, illetve mentesítést szabályozzák. Ugyanebből a szempontból figyelemre méltó az a rendelkezés, hogy „mellőzhető a fegyelmi felelősségre vonás, ha az elkövetett fegyelmi vétség csekély jelentőségű.” (Mt. V. 110. § 3. bek.) Nem igényel bővebb magyarázatot, hogy az erkölcsi szem-

pontból is enyhébb megítélés alá eső kisebb mulasztások esetén a felelősségre vonás célját: a megbontott munkarend helyreállítását, a munkafolyamatok zavartalanságának biztosítását, a dolgozó helyes magatartásra nevelését jobban el lehet érni vezetői illetve felügyeleti jogkörbe tartozó egyéb nevelő jellegű intézkedésekkel (alacsonyabb munkakörbe áthelyezés, fegyelmi büntetésnek nem minősülő figyelmeztetés stb.), mint fegyelmi büntetés kiszabásával, ami a dolgozó vétkességével és a munkafolyamat megzavarásának mértékével arányban nem álló erkölcsi megítélést és indokolatlanul súlyos joghátrányokat — a fegyelmi büntetéshez fűződő hátrányos jogi következményeket — jelentene illetve eredményezne a dolgozó terhére.

Az eset összes körülményeinek mérlegelése alapján kell eldönteni azt a kérdést, hogy a felelősségre vonás célját fegyelmi büntetés kiszabása, vagy más felügyeleti intézkedés szolgálja-e megfelelőbben. Hangsúlyozni kell azonban azt, hogy büntetőjogi értelemben vett megtorló jellege a fegyelmi eljárás során kiszabott fegyelmi büntetésnek sincs. A fegyelmi büntetéssel a munkakollektíva nem megtorolni akarja a vétkes kötelességszegést, hanem erkölcsi rosszallásának kifejezésével és a vétkes dolgozónak bizonyos joghátrányokban való részesítésével, amelyek közvetve a dolgozó anyagi körülményeit is befolyásolhatják, a dolgozó nevelése útján igyekszik a kollektíva munkájának zavartalanságát biztosítani. A megtorlás momentuma, a megsértett erkölcsi egyensúlynak büntetés útján, az elkövető bűnhődése útján való helyreállítására irányuló törekvés, ami — bár csak kis mértékben — még a szocialista büntetőjogi szabályozásban is felismerhető, a munkajogi felelősségre vonás eseteiben teljesen hiányzik.

Térjünk rá most annak a kérdésnek a vizsgálatára, hogy az előbbieken vázolt fegyelmi felelősség milyen formában jelentkezik, és hogyan érvényesül a könyvtári szolgálatban.

Utaltunk már arra, hogy a fegyelmi vétségek kimerítő felsorolása fogalmi lehetetlenség. Nincs lehetőség ilyen teljes taxatív felsorolásra még akkor sem, ha vizsgálódásainkat a munkaviszonyok olyan szűk körére korlátozzuk, mint a könyvtári munkaviszony, a könyvtári szolgálat köre. Nyilvánvaló, hogy a könyvtári szolgálatban fegyelmi vétségnek minősül vagy minősülhet minden olyan jogellenes cselekvés vagy mulasztás, amit a könyvtári dolgozó könyvtári szolgálatával kapcsolatosan, szándékosan vagy gondatlanságból, hanyagságból elkövet. A jogellenesség megvalósulhat azáltal, hogy a dolgozó cselekvése jogszabály, vagy egyéb általános jellegű jogi szabályozás (miniszteri utasítás, szervezeti, működési szabályzat, ügyrend) rendelkezésébe ütközik, de megvalósulhat azáltal is, hogy a dolgozó nem teljesíti vagy nem megfelelően teljesíti parancsadásra jogosult szolgálati felettesének a munka végzésével kapcsolatosan kiadott írásbeli vagy szóbeli utasítását. A szolgálati felettes, a „főnök” utasítási joga minden munkaviszony lényeges tartalmi eleme; enélkül szervezett munka semmiféle munkakollektíván belül nem folytatható. Ezt, a munkaviszony jogi természetéből folyó főnöki jogkört egyes szabályozások (működési szabályzatok, ügyrendi szabályok, munkarendek) külön is hangsúlyozzák.

A főnököt a munkaviszony keretében az utasítási jog kétségtelenül megilleti, és nem lehet vitás az sem, hogy a főnöki jogkörben kiadott utasítás megtagadása a dolgozó részéről jogellenes magatartás, s így adott esetben fegyelmi vétségnek minősülhet. Persze azért nem lesz minden esetben az. Láttuk, hogy a fegyelmi vétség tényállásához a cselekvés vagy mulasztás objektív jogellenessége mellett

az elkövető szubjektív vétkessége is hozzátartozik. Ez a szabály minden fegyelmi vétségre egyaránt érvényes. Alkalmazni kell tehát arra az esetre is, amikor a jogellenesség a főnöki utasítás nem teljesítésében nyilvánul meg. Nyilvánvalóan ilyen esetben is előfordulhat, hogy a dolgozót semmiféle vétkesség nem terheli; későn szerzett az utasításról tudomást, félreértette stb. s mindezt olyan körülmények között, amelyek folytán mulasztása nem róható fel neki.

Az utasítási jogkörrel kapcsolatosan azonban még egy kérdést feltétlenül tisztázni kell. Ez pedig az, hogy ez az utasítási jog meddig terjed. Mi az a törvényes vezetői hatáskör, amelynek keretében a főnök beosztottjainak utasításokat adhat? A beosztott dolgozó oldaláról nézve a kérdést: mely esetekben nem köteles a beosztott dolgozó a főnök utasítását teljesíteni? Melyek azok az esetek, amelyekben az utasítás teljesítésének megtagadása nem minősül köteleességszegésnek, tehát nem jogellenes? A munkajogban általánosan elfogadott és alkalmazott elvek szerint nem köteles végrehajtani a dolgozó az olyan főnöki utasítást, ami a dolgozó munkájával, munkaviszonyával össze nem függő magatartásra vonatkozik, és megtagadhatja az utasítás teljesítését akkor is, ha annak végrehajtása egészségét vagy testi épségét veszélyezteti, vagy ha az utasítás a dolgozó érdekeit védő törvényes tilalomba (munkaegészségügyi előírások, nők, fiatalok védelme stb.) ütközik. Nem tagadhatja meg az utasítás teljesítését a dolgozó azon a címen, hogy az utasítás — szerinte — jogellenes vagy helytelen; ennek elbírálása nem a dolgozó feladata. Viszont joga van ilyen esetekben, sőt kötelessége is a főnök figyelmét az intézkedés általa vélt jogellenességére vagy helytelenségére felhívni. Köteles természetesen a dolgozó megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak teljesítése bűncselekmény — például társadalmi tulajdon elleni büntett lenne.

Függetlenül attól, hogy a fegyelmi vétség valamely jogszabály, vagy egyéb jogi szabályozás rendelkezéseinek megszegéséből, vagy pedig konkrét szolgálati utasítás teljesítésének megtagadásából, illetve elmulasztásából származik, a könyvtári szolgálatban előforduló fegyelmi vétségeknek két nagy csoportját lehet megkülönböztetni. Az egyik csoportba azok a köteleességszegések tartoznak, amelyek nem speciálisan könyvtári jellegűek, hanem a könyvtári funkcióktól bizonyos értelemben függetlenül kapcsolódnak a könyvtárnak, mint intézménynek, mint a munkajogszabályok szerint szervezett munkakollektívának (vállalat) a működéséhez. Ezek tehát olyan fegyelmi esetek, amelyek mindenfajta intézménynél egyaránt előfordulhatnak. Ilyenek a *Munka Törvénykönyvének* rendelkezéseibe, vagy az általános könyvtári munkarendbe ütköző fegyelmi vétségek: például a munkaidőre, bejárásra, ügyeleti szolgálatra, munkaközi szünetre, munkaviszonyon kívüli tevékenység (mellékállás) vállalására, a takarékosagra, társadalmi tulajdon védelmére, gazdálkodásra vonatkozó szabályok megsértése, és még sok más. Ezekkel most nem kívánunk részletesebben foglalkozni. A számtalan munkarendi szabály közül mégis hadd említsünk meg egyetlenegy, aminek részint speciális könyvtári vonatkozásánál, másrészt figyelemre méltó munkaerkölcsi tartalmánál fogva tárgyunk szempontjából különös jelentősége van. Ezt a rendelkezést az *Országos Széchényi Könyvtár Szervezeti Szabályzata*, valamint *Általános Ügyrendi Szabályzata* tartalmazza: „A könyvtár dolgozóinak tilos a könyvtár gyűjtési körébe tartozó tárgyakkal kereskedni, és ilyen kereskedelmi ügyletekben közvetíteni, vagy ilyen tárgyak adásvételével foglalkozó szerveknél bármilyen minőségben alkalmazást vagy megbízást vállalni. A könyvtár dolgozójának nem szabad saját részére a könyvtár gyűjtőkörébe vágó muzeális anyagot gyűjteni. Ha

ilyen gyűjteménye van, vagy szolgálata közben ilyen gyűjtemény birtokába jut, köteles azt a gyűjtemény részletes jegyzékének kimutatásával egyidejűleg a főigazgatónak bejelenteni.” (Általános Ügyrendi Szabályzat 27. § 3. bek.) Nyilvánvaló, hogy ennek a köteleességnek a megszegése is fegyelmi vétség.

Ezek után most térjünk rá azoknak a *könyvtári funkcionális jellegű* kötelezettségeknek a tárgyalására, amelyeknek megszegése fegyelmi vétséget és fegyelmi úton való felelősségre vonást eredményezhet. Ezeket a kötelezettségeket a legkülönbözőbb könyvtári és könyvtári vonatkozású jogi szabályzások foglalják magukban, de ide tartozik a főnöki utasítások teljesítésének kötelezettsége is. A leghelyesebb persze ezeknek a szakmai kötelezettségeknek minél alaposabb szabályozását adni a könyvtárak ügyrendi szabályaiban. A részletes ügyrendi szabályozás megkönnyíti az ellenőrzést és mentesíti a főnököt attól, hogy a könyvtári munka végzésére vonatkozóan állandóan neki kelljen külön utasításokat adnia. Persze akár van részletes írásbeli szabályozás, akár nincs, a munka megszervezése, irányítása és ellenőrzése a főnök feladata, és ebben a vonatkozásban őt különleges irányítási és ellenőrzési felelősség is terheli. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a főnöknek ez az ellenőrzési köteleossége és felelőssége nem érinti a beosztott dolgozó felelősségét saját munkájáért, saját intézkedéséért. A dolgozó felelőssége saját jogsértő intézkedéséért akkor is fennáll, ha a főnök ellenőrző, irányító feladatát nem végezte el, vagy nem helyesen végezte el. Ilyen esetben egyazon cselekményért a dolgozót is és a főnököt is felelősségre lehet vonni; a dolgozót, amiért jogellenesen cselekedett, a főnököt pedig azért, mert irányító, ellenőrző feladatát nem teljesítette vagy elhanyagolta.

Azok közül a funkcionális jellegű könyvtári szabályok illetve köteleességek közül, amelyeknek vétkes megszegése adott esetben sértheti vagy veszélyeztetheti a könyvtárban folyó munka zavartalanságát, s így fegyelmi vétséggé minősülhet, egészen vázlatosan csak a következőket említjük meg.

A gyarapítás területén az állománybavételi, leltározási szabályok megsértése, a leltárkönyvek hanyag kezelése, a peccsételés elmulasztása veszélyezteti az állami tulajdont, s ezért súlyos beszámítás alá eshetnek. Ugyanez áll a selejtezési szabályok, az elavult és fölös példányok kezelésére vonatkozó szabályok megsértésére is. A feldolgozó munkában tanúsított hanyagság, a feldolgozás szabályainak megsértése a könyvtár használatát veszélyezteti.

Igen nagy jelentőségük van a könyvtári állomány védelmére, valamint a könyvtár használatára vonatkozó szabályoknak. A raktári nyilvántartások hanyag vezetése, a könyvhigiéniai vonatkozású rendelkezések és intézkedések megszegése, a tűzrendészeti szabályok áthágása, a rendszeres raktárrevízió elmulasztása, továbbá az olvasótermi felügyelet elhanyagolása, a kölcsönzési szabályok megsértése (elismervény nélküli kölcsönzés, a kölcsönzési nyilvántartások pontatlan kezelése, nem kölcsönözhető védett anyag kölcsönzése, késedelmi díj behajtásának, kártérítési eljárás megindításának elmulasztása stb.) mind olyan cselekmények, illetve mulasztások, amelyek mind a társadalmi tulajdont, mind pedig a könyvtári használathoz fűződő tudományos vagy közművelődési érdekeket súlyosan veszélyeztethetik, s ezért alapul szolgálhatnak a vétkes könyvtári dolgozó fegyelmi felelősségre vonására.

Mindazok után, amiket a dolgozók fegyelmi felelősségére vonatkozóan az eddigiekben elmondottunk, szükségesnek tartjuk most újól is hangsúlyozottan rámutatni a fegyelmi felelősség nevelő célzatára, amit munkatörvénykönyvünk

is kiemel. Ebből a nevelő célzathból ugyanis okszerűen következik, hogy a fegyelmi vétség megállapításánál nem elég a cselekmény vagy mulasztás objektív jogellenessége és az elkövető szubjektív vétkessége. Figyelembe kell venni a cselekmény vagy mulasztás veszélyességének, a kollektívában folyó munka veszélyeztetettségének fokát, mértékét is. A cél a munka rendjének, a munka zavartalanságának, s ezzel a kollektíva, a könyvtár feladatai teljesítésének a vétkes dolgozó nevelése útján való biztosítása. Ha ez a cél fegyelmi eszközök igénybevétele nélkül is elérhető — és kisebb súlyú vétségek esetén rendszerint ez a helyzet — nem szabad fegyelmi büntetést alkalmazni. Az indokolatlanul és feleslegesen alkalmazott fegyelmi büntetés jobban megzavarhatja a kollektíva munkájának rendjét, mint maga az elkövetett vétség.

A szolgálati felelősség megállapításának harmadik esete, a dolgozók anyagi felelősségre vonása akkor következik be, ha a dolgozó annak a kollektívának (intézménynek, vállalatnak, könyvtárnak) mellyel munkaviszonyban áll, a munkaviszonyával kapcsolatos ténykedésével vagy mulasztásával anyagi kárt okoz.

A dolgozók anyagi felelősségének jogi természetére is érvényesek mindazok a megállapítások, amiket a szolgálati felelősségre — és közelebbről a munkajogi felelősségre — vonatkozóan általánosságban tettünk. Itt is a kollektíva munkájának megzavarásáról vagy veszélyeztetéséről, tehát a társadalomra veszélyes magatartásról van szó, amit a társadalom, illetve a kollektíva erkölcsileg elítél, s amit a jog nevelő jellegű szankciók alkalmazásával kíván megakadályozni. A fegyelmi felelősség eseteitől az anyagi felelősséget az különbözteti meg, hogy ez utóbbi esetben a dolgozó jogellenes magatartásával anyagi kárt okoz a kollektívának, mellyel munkaviszonyban van. A szankció pedig ennek megfelelően nemcsak a kárt okozó dolgozó erkölcsi elmarasztalását, és hasonló esetek megelőzését, hanem ugyanakkor az okozott kár — legalább részbeni — megtérítését is célozza, s a kártevő dolgozót közvetlen anyagi hátránnyal sújtja. Az elsődleges cél azonban a munkajogban az anyagi felelősség megállapítása esetén is — a fegyelmi felelősségre vonáshoz hasonlóan — a dolgozók visszatartása bizonyos, a kollektíva munkáját zavaró, s ily módon társadalomellenes cselekvésektől vagy mulasztásoktól, amelyek ebben az esetben — a pusztán fegyelmi jellegű szolgálati vétségektől eltérően — a kollektíva terhére történő anyagi károkozásban, s ezáltal a társadalmi tulajdon sértő magatartásban nyilvánulnak meg. A visszatartás eszköze a dolgozónak az általa okozott anyagi kár megtérítésére való kötelezése, mely egyben a társadalmi tulajdonban esett sérelem reparálását jelenti. Ez a reparáció azonban — mint látni fogjuk — az esetek nagy részében csak részleges marad, mert a munkajogi szabályok a dolgozók anyagi felelősségét a munkáltatónak okozott károk esetében korlátozzák. Ezeknek a korlátozásoknak a célja éppen a munkajogi kártérítési felelősség nevelő jellegének érvényesítése, ami mellett a társadalmi tulajdonban keletkezett konkrét kár megtérítése a munkaviszony keretében okozott károk esetében sokszor csak másodlagos jelentőségű. Adott esetben a társadalmi tulajdon védelmét a munkaviszony keretében, ahol a károkozásnak számtalan lehetősége van, jobban szolgálhatja az eset összes körülményeihez, elsősorban a kárt okozó dolgozó vétkességének fokához mért korlátozott kártérítési felelősség, amely a kárt okozó dolgozót és a többi dolgozót is a jövőben gondosabb magatartásra ösztönzi, mint a teljes kár feltétlen megtérítésére való kötelezés, amely ugyan az adott esetben a társadalmi tulajdonban esett kár teljes reparációját biztosítja, de nincs arányban a kárt okozó dolgozó vétkességével, túlságosan

igénybe veszi annak teherbíró képességét, és éppen ezért nem is lehet meg a kellő nevelő hatása.

A felelősségnek ez az elvi korlátozása élesen elhatárolja a dolgozók munkajogi anyagi felelősségét a polgári jogi kártérítési felelősségtől, ahol az elsődleges szempont az anyagi viszonyok (áruviszonyok) vétkesen vagy vétlenül megzavart egyensúlyának helyreállítása, s ahol — éppen ezért — a teljes kár megtérítése az alapelv, s a kártérítési felelősség korlátozásának csak egészen kivételesen, „rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján” lehet helye (Ptk. 339. § 2. bek.).

Munkatörvénykönyvünk a dolgozók munkajogi anyagi felelősségének két főcsoportját különbözteti meg. (A vállalatot a dolgozókkal szemben terhelő munkajogi anyagi felelősség esetei kívül esnek mostani vizsgálódásaink körén.) Ezek egyrészt a dolgozó vétkessége alapján, másrészt pedig a dolgozó vétkességére való tekintet nélkül megállapítható anyagi felelősség esetei. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a vétkesség, a felróhatóság mozzanata azoknál a kárt okozó cselekményeknél sem hiányzik, amelyek esetében a dolgozót vétkességére való tekintet nélkül terheli az anyagi felelősség, hanem csak arról van szó ezekben az esetekben, hogy a jog nem kívánja, helyesebben mellőzi a vétkesség bizonyítását. Ilyenkor a dolgozót rendszerint a teljes kár megtérítésének kötelezettsége terheli, s a megtérítési összeg mérséklésének csak kivételesen, rendkívüli méltánylást érdemlő esetekben van helye. Ilyen kivételes esetekben nyilvánvalóan mérlegelni lehet, sőt amennyiben a vétkesség egyáltalán megállapítható, kell is mérlegelni a kárt okozó dolgozó vétkességének fokát.

A vétkességre való tekintet nélkül érvényesülő anyagi felelősség eseteiben a jog tulajdonképpen fokozott helytállást kíván meg a dolgozótól az általa visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgok (szerszám, termék, áru, anyag, üzemanyag stb.) tekintetében, amelyeket a dolgozó állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel (Mt. 123. § 1. bek.), és az ilyen dolgokban bekövetkezett hiány esetében a dolgozót a teljes kár megtérítésére kötelezi annak vizsgálata nélkül, hogy ennek a fokozott helytállási kötelezettségnek az adott esetben eleget tett-e vagy sem; pusztán azon az alapon, hogy a károkozás elkerülésének lehetőségei ilyen esetekben objektíve általában fennállnak. A vétkesség megállapítása egyébként ezekben az esetekben legtöbbször nem is volna lehetséges. Ha a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, a dolgozó mentesül a felelősség alól (Mt. 123. § 2. bek.).

A vétkességre való tekintet nélküli — objektív — anyagi felelősség körébe tartoznak a *Munka Törvénykönyvében* meghatározott eseteken felül a raktári dolgozók és a kereskedelmi dolgozók leltárhiányért fennálló anyagi felelősségének esetei is. Ezeket az eseteket külön rendelkezések szabályozzák.

A dolgozó a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegésével a vállalatnak, intézménynek stb. vétkesen okozott kárért a következő szabályok szerint tartozik felelősséggel:

A teljes kárért felelős a dolgozó, ha a károkozás szándékosan történt a (Mt. 121. § 2. bek.)

A dolgozó a gondatlanul okozott kárért (Mt. V. 187. §) általában havi alapbérének tizenöt százaléka erejéig felel. Havi átlagkeresetének ötven százaléka erejéig felel azonban akkor, ha a kár pl. a foglalkozási szabályok súlyos megsértésének eredménye. A vezető állású dolgozó pedig hat heti átlagkeresetének erejéig felel,

ha a kárt munkakörének ellátásával kapcsolatban — különösen az ellenőrzés elhanyagolásával — vagy a kártérítési felelősség érvényesítésének elmulasztásával okozta. Ha a kár a dolgozó gondatlan bűncselekménye folytán következett be, a kártérítési kötelezettség mértéke a dolgozó egy évi átlagkeresete.

A vétkességet — akár szándékosságról, akár gondatlanságról van szó — a munkáltatónak (intézménynek, vállalatnak) kell a dolgozóval szemben bizonyítania. Ebben is különbözik a munkajogi anyagi felelősség a polgári jogi kártérítési felelősségtől, ahol a kárt okozónak kell vétlenségét bizonyítania ahhoz, hogy szabaduljon a kártérítési kötelezettség alól. Polgári törvénykönyvünk szerint: „Aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.” (Ptk. 339. § 1. bek.) A vétlenség fogalmának ez a meghatározása egyébként a munkajogi anyagi felelősség eseteiben is alkalmas a vétkesség kérdésének elbírálására.

Mielőtt rátérnénk az anyagi felelősség könyvtári vonatkozású egyes eseteire, fel kell még hívnunk a figyelmet munkatörvénykönyvünk néhány fontos rendelkezésére, amelyeknek a könyvtári szolgálatban előforduló anyagi kártérítési kötelezettségek megállapításánál is jelentőségük lehet. Ilyen fontos rendelkezés például az, hogy a kártérítést az előírt mértéknél (az Mt. V. idézett 187. §-a) alacsonyabb összegben is meg lehet állapítani, „ha ezt az eset összes körülményei kellően indokolják, és az a társadalmi tulajdon megóvására való nevelés érdekében helyesnek látszik. (Mt. V. 189. § 1. bek.) A mérséklés alsó határát a jogszabály nem állapítja meg, s így az gyakorlatilag a kártérítési kötelezettség megállapításának mellőzését is jelentheti. Nincs helye azonban általában az ilyen mérséklésnek, ha „a károkozásból a dolgozó vagyoni előnyhöz jutott, vagy a károkozás egyébként szándékosan történt”. (Mt. V. 189. § 3. bek.) További fontos rendelkezés az, amely szerint mentesül a dolgozó a felelősség alól annyiban, amennyiben a kár létrejöttében a vállalat (intézmény) közrehatott. (Mt. V. 186. §.) Végül meg kell még említeni azt a rendelkezést is, hogy „ha a kárt többen együttesen okozták, a károkozásban részt vevők vétkességük arányában felelnek”. (Mt. 122. §.)

A munkajogi anyagi felelősség megállapítását maga után vonó károkozás esetei ugyanolyan sokfélék és sokrétűek lehetnek, mint a fegyelmi felelősség esetei. A számos lehetőség közül most csak eggyel kívánunk foglalkozni, amelynek a könyvtári szolgálat területén különös jelentősége van.

A könyvtári szolgálatban előforduló anyagi kártérítési esetek között talán a leggyakorlatibb kérdés a könyvtárosok anyagi felelőssége a gondozásukra bízott, illetve kezelésükben levő könyvtári állományban vagy állományrészben bekövetkezett hiányokért. Különös jelentősége van ennek az elsőrendűen gyakorlati problémának mind a társadalmi tulajdon biztonsága és védelme, mind pedig a társadalmi tulajdon körébe eső könyvtári állományt kezelő könyvtári dolgozók jogos és méltányos személyi, illetve anyagi érdekeinek védelme szempontjából. Növeli a kérdés jelentőségét az a tény, hogy könyvtáraink — elsősorban persze közművelődési könyvtáraink — egyre nagyobb arányokban alkalmazzák olvasószolgálati gyakorlatukban a szabadpolcos rendszert, és pedig nemcsak olvasóhelyiségeikben, hanem szabadpolcokról történő kölcsönzés formájában is. Nyilvánvaló, hogy a szabadpolcos rendszer bevezetése a könyvtárosok anyagi felelőssége tekintetében új helyzetet teremt, és különleges problémákat vet fel.

Szögezzük le most elsősorban is azt a tény, hogy a jelenleg érvényben levő

munkajogi szabályok értelmében a könyvtárosok felelősségét a könyvtári állományban bekövetkezett hiányokért a *Munka Törvénykönyve* azon rendelkezései szerint kell elbírálni, amelyek a dolgozóknak a munkaviszonyból eredő kötelezettségük megszegésével vétkeken okozott kárért való felelősségét szabályozzák. A könyvtári dolgozót tehát az állományban bekövetkezett hiányért anyagi felelősség csak akkor terheli, ha ezt a hiányt jogellenes és vétkes magatartásával ő okozta. Tehát, ha megállapítható, hogy az állomány gondozásával, felügyeletével, ellenőrzésével vagy kezelésével kapcsolatos feladatainak végzése során szabályellenesen vagy a kapott utasítások ellenére járt el (nem gondoskodott a könyveknek egyébként rendelkezésre álló zárt helyen tartásáról, felügyelet nélkül hagyta az olvasótermet vagy a szabadpolcos kölcsönzött, elmulasztotta a kölcsönadott könyvek visszaadásának szorgalmazását, a kölcsönzés során elveszett művek pótlására vagy megfelelő kártérítésre irányuló intézkedések megtételét stb.), magatartásában vétkeesség — szándékosság vagy gondatlanság — terheli, tehát az neki felróható (nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben tőle elvárható volt), és a hiány az ő jogellenes, vétkes magatartása folytán következett be. A vétkeséget vele szemben bizonyítani kell. Ha pedig a kár létrejöttében maga a könyvtár vagy a fenntartó szerv is közrehatott (például a megőrzés lehetőségének tárgyi és személyi feltételeit — zárható helyiség, ellenőrzött kijárat stb. — nem biztosította), a könyvtáros már eleve nem vonható felelősségre azért a kárért, ami a könyvtár, illetve a fenntartó szerv hibájának, mulasztásának, helytelen intézkedésének következtében keletkezett. A dolgozó köteleességszegése egyébként — a fegyelmi felelősség eseteihez hasonlóan — egyaránt állhat az intézkedési és az ellenőrzési köteleesség megszegésében. Ha ugyanazt a kárt több dolgozó vétkes magatartása idézte elő, akár intézkedési, akár ellenőrzési köteleességének megszegésével, az anyagi felelősség vétkeességük arányában terheli őket.

Az egyes dolgozók felelősségének mértékét a *Munka Törvénykönyvének* már ismertetett rendelkezései szabályozzák. Ezzel kapcsolatosan most ismételtén rá kell mutatnunk arra, hogy ha a kár a foglalkozási szabályok súlyos megsértéséből származott, tehát például annak következtében állott elő, hogy a kölcsönzéssel megbízott könyvtáros sorozatosan megszegte, illetve nem alkalmazta a kölcsönzési szabályokat, a vétkes könyvtáros a kárért — az általános szabálytól eltérően — havi átlagkeresetének 50%-a erejéig felel akkor is, ha csak gondatlanság terheli. Szándékos károkozás esetében — az általános szabálynak megfelelően — a könyvtáros is a teljes kárért felelős.

A könyvtárosok felelősségére vonatkozóan eddig előadottak kiegészítésképpen szükségesnek látjuk annak a hangsúlyozását, hogy az objektív felelősségre vonatkozó szabályok alapján — a *Munka Törvénykönyvének* meghatározása szerint: vétkeségre tekintet nélkül — a könyvtári állományban bekövetkezett hiányokért a könyvtárost felelősségre vonni nem lehet. A könyvtárak esetében nem állnak fenn azok a körülmények — állandó őrizetben tartás, kizárólagos használat, illetve kezelés — amelyeket a *Munka Törvénykönyve* a szigorúbb felelősségi szabályok alkalmazásának feltételül megjelöl.

De nem alkalmazhatók a könyvtári állományban keletkezett hiányok esetében azok a már említett külön rendelkezések sem, amelyek a raktári dolgozóknak (illetve a kereskedelmi dolgozóknak) a leltárhiányért fennálló anyagi felelősségét szabályozzák (98/1952. MT sz. rendelet a raktárakban és a kereskedelmi üzletekben dolgozók anyagi felelősségéről; 58/1958. Korm. sz. rendelet a kereskedelmi

dolgozók leltárhiányért fennálló anyagi felelősségéről). A Művelődésügyi Miniszternek a raktári dolgozók leltárhiányból eredő anyagi felelősségét szabályozó 164/1965. (M.K. 20) M.M. sz. utasítása kifejezetten kimondja, hogy az utasításban foglaltak alkalmazása szempontjából a könyvtár nem tekinthető raktárnak.

Ezzel kapcsolatosan azonban egy dolgot meg kell még jegyezni. Ezek a most említett jogszabályok, amelyek a leltárhiányért fennálló anyagi felelősség különböző eseteit szabályozzák, ismerik az „elismert hiány” jogi fogalmát is. Ez a raktárakban őrzött anyagok természetéből, valamint kezeléséből következő természetes veszteséget, a kereskedelmi dolgozók anyagi felelősségének megállapításánál pedig ezen felül még azt a megengedett veszteséget is jelenti, ami meghatározott egyéb körülmények folytán áll elő. Ilyen például az önkiszolgáló boltokban előforduló lopás.

A raktári és kereskedelmi dolgozókat — a rájuk vonatkozó különleges szabályok értelmében — a leltárhiányért való anyagi felelősség csak az előre megállapított „elismert hiány”-on (káló, elismert veszteség) felül mutatkozó hiányért terheli. Felvethető az a kérdés, hogy nem volna-e indokolt a könyvtári állományban bekövetkező hiányok vonatkozásában is ilyen megengedett veszteség, elismert hiány megállapítása. A tapasztalat ugyanis kétségtelenül bizonyítja, hogy a könyvtári használatban bizonyos veszteség a legmессzebbmenő gondosság, óvatosság és a legszigorúbb rendszabályok alkalmazása mellett sem kerülhető el. Ennek az elkerülhetetlen veszteségnek az aránya persze könyvtártípusonként változik. Más a szabadpolcos, mint a nem szabadpolcos, ismét más a tudományos, mint a közművelődési könyvtárakban, és függ még sok egyéb körülménytől is, mint például az állomány nagysága, a könyvtár elhelyezése, a könyvtári dolgozók létszáma stb.

A kérdés vizsgálatánál és eldöntésénél nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni azt a körülményt, hogy az említett raktári és kereskedelmi dolgozók az elismert hiányon felül mutatkozó hiányért vétkességükre való tekintet nélkül, tehát az általános munkajogi anyagi felelősségnél szigorúbb szabályok szerint felelnek, bár a felelősség mértékét a jog ezekben az esetekben is korlátozza. (Általában egyhavi munkabérük erejéig felelnek.)

A könyvtári szolgálatban, a könyvtárak működésében azonban nem állnak fenn azok a körülmények, amelyek a raktári, valamint a kereskedelmi dolgozók leltárhiánya esetében a dolgozó vétkességére való tekintet nélkül is indokolják az anyagi felelősség megállapítását. Nem szabad persze figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy leltárhiánynak ezekben az esetekben is csak „a kezelésre átadott és átvett anyagokban a leltározáskor fennálló, az elismert (normalizált) mértéket meghaladó az a hiány” minősül, amelynek okait megállapítani nem lehet (58/1958. (XI. 13.) Korm. sz. rendelet 1. § 2. bek.). Az anyagi felelősség megállapítása szempontjából tehát nem leltárhiány az anyagilag felelős vagy idegen személyek vétkes (szándékos vagy gondatlan), illetőleg vétkes károkozása, valamint az olyan ok folytán előállott hiány sem, amely az anyagilag felelősök részéről elhárítható nem volt. (13/1958. (XI. 13.) Bk. M. sz. rendelet 1. § 1. bek.) Ha a leltárhiány oka ismert, az anyagi felelősség megállapítására nem a leltárhiányra vonatkozó különleges szabályok, hanem az általános munkajogi felelősségi szabályok érvényesek.

A könyvtári szolgálatban nincsenek olyan értelemben kezelésre átadott és átvett dolgok, mint egy kereskedelmi raktárban vagy üzletben. A könyvraktár

nem kereskedelmi értelemben vett raktár, és az olvasószolgálat nem önkiszolgáló bolt, még akkor sem, ha szabadpolcos.

A könyvtár rendeltetészerű működése és használata nem teszi lehetővé a könyvtáros számára, hogy a gondjaira bízott könyvtári állományt ugyanolyan közvetlen ellenőrzése alatt tartsa, mint a kereskedelmi dolgozó a reá bízott árut. Éppen ezért a könyvtárosok anyagi felelőségének elbírálásánál semmiképpen sem volna indokolt a vétkességi felelőség elvétől és rendszerétől való eltérés. A vétkességi rendszerben viszont elismert hiányról, mint a felelőséget kizáró tényezőről, nem lehet szó, mert ez a társadalmi tulajdon védelméhez fűződő elsőrendű érdekeket veszélyeztetné. Az a körülmény tehát, hogy egy konkrét esetben a könyvtári állomány hiánya nem haladja meg a tapasztalat szerint a könyvtári használat folytán az állományban rendszerint mutatókozó és könyvtártípusonként hozzávetőlegesen előre is meghatározható veszteség mértékét, önmagában véve nem zárhatja ki a könyvtáros anyagi felelőségének megállapítását. A könyvtáros vétkességének vizsgálatánál azonban döntő jelentőségű lehet.

A könyvtári dolgozók munkajogi anyagi felelőségével kapcsolatosan röviden említést kell tenni arról a polgári jogi felelőségről is, amely a könyvtári dolgozót munkaköréből kifolyólag nem a könyvtárral, mint munkaadóval szemben, hanem esetleg a könyvtáron kívül álló harmadik személyekkel, az olvasókkal szemben terheli. Ebben a vonatkozásban a *Polgári Törvénykönyv* a következő általános jellegű szabályozást tartalmazza: „Ha alkalmazott munkakörében vagy hatáskörében harmadik személynek kárt okoz, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a károsulttal szemben a munkáltató felelős. Ha az alkalmazott a kárt szándékos bűncselekménnyel okozta, az alkalmazott a munkáltatóval egyetemlegesen felelős”. (Ptk. 348. § 1. bek.) Eszerint tehát a könyvtár alkalmazottai által az olvasónak okozott kárért általában a könyvtár felelős, ha a kárt a dolgozó munkakörén belül okozta. A könyvtárral együtt, egyetemlegesen felel azonban az ilyen kárért a könyvtári dolgozó is, ha azt szándékos bűncselekménnyel okozta. A szándékosan kárt okozó alkalmazott egyébként — mint arról az előbbiekben már szó volt — a munkajog szabályai szerint is teljes anyagi felelőséggel tartozik. A nem szándékos károkozás esetében, a dolgozó és a munkáltató viszonyában a munkajogi korlátozott felelőség szabályai érvényesek.

Ilyen kártérítési követelések a könyvtári szolgálatban leginkább a ruhatárban elveszett tárgyakkal kapcsolatosan jelentkezhetnek. A ruhatári felelőség kérdését a *Polgári Törvénykönyv* külön is szabályozza, mint a letéti szerződés egy különleges esetét (Ptk. 471. §). Ez a felelőség csak azokra a tárgyakra terjed ki, amiket az olvasók a könyvtárba rendszerint magukkal szoktak vinni: ruházati tárgyak, esernyők, irattáskák stb. De nem felel a könyvtár a kabátzsebben vagy az irattáskában levő értéktárgyakért. Egyébként a kártérítési kötelezettség a könyvtárakat mint költségvetési szerveket a költségvetést meghaladó mértékben is terheli.

Az eddigiekben igyekeztünk röviden vázolni a szolgálati felelőségnek, s elsősorban a könyvtári szolgálatban érvényesülő felelőségnek jogilag szabályozott különböző formáit. Fejtegetéseink elején már utaltunk ezeknek a jogi felelőségi formáknak közös erkölcsi alapjára, a társadalomnak a jogi szabályozásban megnyilvánuló erkölcsi meggyőződésére. Utaltunk ugyanakkor azoknak az erkölcsi szabályoknak a jelentőségére is a dolgozók munkaviszonyában, amelyeknek megsértéséhez a jog nem fűz joghátrányokat. Ezeknek a munkaerkölcsi szabályoknak

a megsértése csak a dolgozók erkölcsi felelősségét vonja maga után, amelynek egyetlen szankciója a társadalomnak, közelebbről a munkakollektíva dolgozóinak erkölcsi helytelenítése.

Az ilyen erkölcsi rosszallást előidéző magatartás a munkaviszony keretén belül a legkülönbözőbb formákban jelentkezhetik, minthogy a dolgozókat munkaviszonyukkal kapcsolatosan számos, jogilag nem szabályozott és nem is értékelt erkölcsi kötelezettség terheli. Erkölcsi kötelezettsége például minden dolgozónak, hogy önmagát állandóan továbbképezze, művelje, s ezáltal munkájának minőségét javítsa, eredményességét fokozza. Az önművelés különös jelentőségét a könyvtári szolgálatban felesleges hangsúlyozni. Nyilvánvalóan terheli a dolgozókat munkájuk végzésében olyan gondossági kötelezettség, a lelkiismeretes munkavégzés kötelessége, amit már nem lehet a szakmai előírásokba belefoglalni, s amire a konkrét főnöki utasítások sem terjedhetnek ki. Erkölcsi kötelesség a bevált munkamódszerek átadása, a többi dolgozó munkájának elősegítése, támogatása is. És erkölcsi kötelessége minden dolgozónak az, hogy munkaviszonyán kívül is mindenkor munkaviszonyához méltó magatartást tanúsítson. Ennek a kötelességnek a megszegése — mint arról már szó volt — súlyosabb esetekben fegyelmi jogi megítélés alá is esik. (Mt. 110 § 1. bek.) A főnököket, a vezető állású dolgozókat az általános munkaerkölcsi szabályokon túlmenően még különleges „főnöki” kötelezettségek is terhelik. Ilyen különleges erkölcsi kötelezettségek jelentkezhetnek például a dolgozók alkalmazásánál és elbocsátásánál, a jutalmak elosztásánál, az előléptetéseknél, az illetmények megállapításánál, a fegyelmi jogkör gyakorlásánál, és általában a főnöki jogkörbe tartozó nagyobb felelősséggel járó és nagyobb felelősségtudatot igénylő ténykedéseknél, intézkedéseknél.

A kollektíva munkája szempontjából komoly jelentősége van annak, hogy ezek a jogilag nem szabályozott, de erkölcsileg értékelt és érvényes kötelességek milyen mértékben érvényesülnek a dolgozók, főnökök és beosztottak munkájában. Nem csekély mértékben ezektől is függ a kollektíva munkájának zavartalan-sága és eredményessége. Ezért láttuk indokoltnak a szolgálati felelősség kategóriái közé a jogi felelősségi formák mellett felvenni az erkölcsi felelősséget is.

#### *Irodalom*

- Deák László: *A fegyelmi felelősség új szabályairól.* = *Magyar Jog.* 1965. 2. sz. 79—84. l.  
Kertész István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban.* Bp. 1964. *Miholics Tivadar:*  
*A dolgozók anyagi felelősségének új szabályozása.* = *Magyar Jog.* 1965. 2. sz. 79—84. l.  
Nagy László: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért.* Bp. 1964.  
Nigriny Elemér: *A dolgozók anyagi felelősségének néhány kérdése.* *Magyar Jog.* 1965. 3. sz. 129—132. l.  
Szabó Imre: *Demokrácia és felelősség.* = *Társ. Szle.* 1966. 1. sz. 20—29. l.  
Takács József: *Polgári törvénykönyvünk és a könyvtárak.* = *Könyvtáros.* 1959. 11. sz. 825. l, 12. sz. 889. l., 1960. 2. sz. 102. l., 3. sz. 174. l.  
Takács József: kisebb közlemények a *Könyvtáros* 1962., 1963. és 1965. évfolyamának „Kérdezz—felelek” rovatában.

## *Responsibility of service in the library*

L. FARKAS

Four types of the responsibility of service may be distinguished: criminal, disciplinary, material responsibility, and the moral responsibility in connection with the violation of the unwritten rules of the attitude to work. This latter type is, however, not of legal but purely of ethical character.

The criminal law punishes those actions dangerous to the society and liable to severe moral judgement which imperil or violate the state, social or economic order, the person or rights of the citizens. The rules concerning the criminal responsibility are included in the Criminal Penal Code.

The disciplinary offence against the statutes of labour contained in the Labour Code is, on the other hand, such an antisocial action which entails the lighter disapproval of the society and which disturbs the working process first of all in a given community — enterprise, institution, library — or it endangers the smoothness of the process.

The cases of the disciplinary responsibility may be distinguished from the material responsibility regulated similarly in the Labour Code by the fact that in the latter case the worker causes material loss to the community by his or her illegal attitude. The sanction applied aims not only at the sentencing of the worker and at the prevention of similar cases but also at the indemnity of the damage caused.

The criminal responsibility turns of service character if the crime imperiling directly the social and service interest is committed by the worker in service activity. E. g. if a librarian steals or, damages a precious piece of the library holdings, further if by dereliction and contravening his supervisory and controlling duty he causes damages in the holdings of the library: the supervisor leaves without control the reading room for a long time and by this negligence he renders possible the damage of the precious library material used therein.

An important characteristic of the regulations in the Labour Code concerning disciplinary responsibility is that the disciplinary offences are not determined one by one but their concept is contained in a skeleton regulation. Disciplinary offence is every action of the worker by which he violates his duties in connection with his work. In the course of the disciplinary procedure the employer has to prove the offence. The disciplinary procedure is not essential if the offence is of minor importance.

From the librarians' point of view the rules concerning the protection of the library's holdings and the use of the material are of utmost importance. The careless keeping of the records of the stock, the violence of the regulations concerning book hygiene, and fire protection, non observance of the regular stock revision, dereliction of the control in the Reading Room, violence of the loan regulations are all such actions which severely imperil the scientific and public interest as well as the social property, consequently they may serve as a basis to a disciplinary procedure against a guilty librarian.

According to the statutes of labour in force the responsibility of the librarians for damages in the library's holdings should be judged on basis of the regulations of the Labour Code dealing with the responsibility of the workers for damages caused by violence of their duties. The worker of a library is responsible materially for damages in the holdings only if the damage or shortage has been caused by his illegal and guilty attitude.

The worker is responsible for the total loss if the damage was caused voluntarily. In general the worker is responsible for the carelessly caused damage up to 15% of his monthly wage; he is responsible up to 50% of his average wage if the damage is the result of the severe violence of the regulations. The worker in leading post is responsible up to his six months average wage if the damage has been caused by negligence of control or by negligence of the responsibility for indemnity. If the damage is the result of the worker's carelessness, the responsibility for indemnity attains one year's average wage of the worker. The guiltiness of the worker — be it either voluntary or careless action — must be proved by the employer.

The breaking of the unwritten rules of the attitude to work may take different shapes in the frame of the labour relations, since the workers are responsible for many facts not regulated legally. From the point of view of the work of the community it is of utmost importance, how these legally not regulated but morally valid duties prevail in the work of the leaders and subordinates. The results and smoothness of the community's work greatly depend on this. It is, therefore, justified to include the moral responsibility — beside the legal forms of the responsibility — among the categories of the responsibility of service.