

JUDr. Juraj KOLESAR CSc.
egyetemi docens
I.A. Komenski Egyetem Jogi Kara
/Csehszlovákia, Bratislava/

AZ EGYSÉGES MEZŐGAZDASÁGI SZÖVETKEZETEK TAGJAINAK
MUNKAVISZONYAI

I. Az egységes mezőgazdasági szövetkezetekkel lé-
tesült munkaviszonyok keletkezése

1. Az egységes mezőgazdasági szövetkezet /EMSZ/ a
dolgozó parasztnak és más dolgozónak a nagyüzemi szo-
cialista mezőgazdasági termelés közös folytatására léte-
sült önkéntes egyesülése. Az EMSZ népi szövetkezet és ön-
kéntes társadalmi szervezet.

A kapitalista társadalom szövetkezeteitől eltérően
a népi szövetkezetek egyik jellemző vonása az, hogy a ta-
gok személyesen vesznek részt munkájukkal a szövetkezetek
társadalmi gazdaságában. Ezért az EMSZ tagjai alapvető
jogai és ugyanakkor alapvető kötelezettségei közé tarto-
zik a szövetkezet társadalmi gazdaságában való személyes
munkarésztétel. A mezőgazdasági-szövetkezeti jog normái
hangsúlyozzák, az EMSZ tagjainak a szövetkezetben való
személyes munkarésztételét, mivel ezt a mozzanatot egy-
részt tagsági jognak, másrészt a tag köteletségének is
tekintik. A normák tükrözik, hogy a szövetkezet tagjai ré-
szére garantálják a szövetkezetbeni munkához való jogot
és a munkadíjhoz való jogot. A szövetkezetben a munkadíj-
nak meg kell felelnie a munka mennyiségének, minőségének
és társadalmi jelentőségének, továbbá függnie kell a szö-
vetkezet gazdasági eredményeitől. Ugyanakkor a tag köte-



lezettségévé teszik, hogy erejéhez, tudásához és képzettségéhez mérten személyesen munkálkodjék a szövetkezetben, addig és amennyire ezt nem gátolja meg egészségi állapota, kora, vagy más méltánylandó ok. Az EMSZ-ben végzett munkája során a tagnak teljesítenie kell felettesei utasításait, be kell tartania az általa végzett munkára vonatkozó előírásokat és szem előtt kell tartania az elvtársi együttműködés elveit.

A mezőgazdasági-szövetkezeti jog tételeiből adódik, hogy a szövetkezetbeni munkához való jog és a személyes munkakötelezettségek az EMSZ-ben való tagság elszakíthatatlan alkotó részét képezik.

2. A mezőgazdasági-szövetkezeti jog elmélete és az EMSZ gyakorlati tevékenysége abból a tényből indul ki, hogy az EMSZ-ben való tagság komplex jogviszonyt képez, melynek alkotó részei: a vagyoni viszonyok, a földviszonyok, az EMSZ igazgatásában, vezetésében való részvétele, és /jellemleg/ elsősorban a munkaviszonyok.

Az EMSZ-ben való tagság a legfontosabb jogi tény az EMSZ-el való jogviszonyok létesítése szempontjából. Az EMSZ tagjainak munkaviszonyai képezik a tagsági viszonyok legfontosabb alkotó részét. Az EMSZ tagjai munkaviszonyainak létesítése nem azon alapul, hogy az EMSZ-tag valamilyen külön megállapodást köt /mint ahogy ez a munkaviszonyban lévő személyek esetében történik/, hanem az EMSZ tagsági viszonyából az EMSZ-tag jogaiból és kötelezettségeiből. Az ezzel ellentétes felfogás, mely szerint az EMSZ-ben a szövetkezet és tagjai között alapvető társadalmi viszonyokként olyan munkaviszonyok létesülnek, amelyekből később maga az EMSZ-ben való tagság következik, helytelen volna. Ebben a tekintetben semmiféle jelentőséggel nem bír az a tény sem, hogy a mezőgazdasági szövetkezéstről szóló törvény az EMSZ tagjai számára előíránnyozza azokat

a munkafeltételekről szóló megállapodásokat, amelyet majd később tárgyalunk.

Az EMSZ tagja saját szövetkezete vonatkozásában nincs munkaviszonyban, nem "dolgozója" saját szövetkezetének, hanem ez utóbbi társgazdája. Az egységes mezőgazdasági szövetkezet az alapvető termelőeszközök szocialista tulajdonán alapul /a földterületek kivételt képeznek, mivel általában az EMSZ tagjainak tulajdonában vannak/, a közös munka pedig az EMSZ-ben olyan szocialista termelési viszonyokon alapul, melyek kizárják a munka folyamataiban a kizsákmányolás lehetőségét. A termelési viszonyok jogi szabályozása lényegében a mezőgazdasági törvénykezés szférájába tartozik.

A munkával kapcsolatos normatív dokumentumoknak az EMSZ-beni munkaviszonyokra történő alkalmazásánál a Munkaügyi Kódex 3. §-a /2/ bekezdésének tételéből kell kiindulni. Ebben erről a kérdésről a következő áll: "Az egységes mezőgazdasági szövetkezetek tagjainak és azon állampolgároknak a munkaviszonyait, akik a szövetkezetekben a szövetkezet szerveitől kapott munkamegbizás alapján dolgoznak, de nem tagjai a szövetkezeteknek és azzal munkaviszonyban nincsenek, a Munkaügyi Kódex csak annyiban szabályozza, amennyiben ezt maga a Munkaügyi Kódex vagy speciális normatív dokumentumok vagy alapszabályzatok ezt közvetlenül előíranyozzák vagy meghatározzák."

A Munkaügyi Kódex fentebb idézett tételeiből egyértelműen következik, hogy az EMSZ tagjai munkaviszonyainak jogi szabályozását alapjában véve a mezőgazdasági szövetkezeti jog és nem pedig a munkajog normái tartalmazzák. Erről tanuskodik elsősorban a mezőgazdasági szövetkezéssről szóló törvény 45. §-ának /2/ bekezdése. A Munkaügyi Kódex tételei csak azokban az esetekben terjednek ki az EMSZ tagjaira, ha ezt a Kódex közvetlenül kimondja vagy speciális előírások vagy az egyes szövet-

kezetek alapszabályai írják ezt elő.

Magából a Munkaügyi Kódexből közvetlenül az EMSZ tagjai viszonyainak jogi szabályozására csak azok a tételek terjesztendők ki, melyek EMSZ-beni megvalósításában szocialista társadalmunk is érdekelt. Ezek a Munkaügyi Kódex munkavédelmi és munkaegészségügyi kérdéseket érintő előírásai, továbbá a nők és a fiatalok munkafeltételeire, a káderképzésre vonatkozó előírások, valamint a munkahelyi balesetek és a szakmai megbetegedések okozta kár, illetőleg ártalom kérdései.

Ami a Munkaügyi Kódex egyéb tételei érvényességének az EMSZ-beni tagsági munkaviszonyokra való további kiterjesztését illeti, ezeknek a tételeknek a szabályozását a mezőgazdasági-szövetkezeti jog speciális normái tartalmazzák. A Munkaügyi Kódex többi tételének az EMSZ tagjai munkaviszonyaira való kiterjesztése lényegében kettős jellegű. A speciális normák vagy a Munkaügyi Kódex megfelelő tételeire utalnak /ez fordul elő a gyakorlatban gyakrabban/, vagy pedig a mezőgazdasági-szövetkezeti jog megfelelő normái megismétlik azt a törvényes szabályozást, amelyet a Munkaügyi Kódex tartalmaz, oly módon hogy figyelembe veszik az EMSZ-beni viszonyokat. A Munkaügyi Kódex más tételeinek az EMSZ tagjai munkaviszonyaira való kiterjesztésük céljából történő megismétlése azonban megbontja a mezőgazdasági szövetkezeti jog belső harmóniáját. Ezért a Munkaügyi Kódex tételeinek betű szerinti megismétlése nem megengedett; csupán a Munkaügyi Kódexben rögzített szabályok szellemének átvételéről van szó és ennek során figyelembe kell venni a mezőgazdasági-szövetkezeti jog alapvető elveit.

II. Az EMSZ-szel létesített tagsági munkaviszonyok tartalma

1. Az EMSZ-beni tagság létesítésével a szövetkezet tagjai széleskörű tagsági jogokat kapnak és széleskörű kötelezettségeket vállalnak, amelyek közül a munkajogokat és a belőlük adódó kötelezettségeket fogjuk tárgyalni.

Mikor egy személy a szövetkezet tagja lesz, kötelezi magát, hogy erejéhez, tudásához és képességeihez mérten személyes munkájával vesz részt a szövetkezetben. A tagnak erről a kötelezettségéről tételesen szólnak a mezőgazdasági-szövetkezeti jog normái, amikor a CSSZSZK Alkotmányában garantált munkához való jog megvalósulására utalnak. Az EMSZ-ben végzett személyes munka a szocialista típusú termelőség-szövetkezet egyik jellemző vonása. Az EMSZ szocialista típusú termelőség-szövetkezet és ezért a mi egységes mezőgazdasági szövetkezeteinkben nincs ugynevezett tiszteletbeli tagság, mely esetében az EMSZ tagjának nincsenek munkakötelezettségei.

Az EMSZ tagjai által a munka feltételekről szóló megállapodás értelmében végzendő munka kérdését a szövetkezet igazgatósága dönti el. A szövetkezet tagjait az egyes termelési és szervezeti egységekbe, a kisegítő üzemi munkákra, az építőbrigádokhoz, stb. osztják be. Az igazgatóság a munkára való beosztás, valamint a társadalmi gazdaságban végzett munka mennyisége kérdéséről döntve, figyelembe veszi a szövetkezet igényeit és lehetőségeit, továbbá a tag egészségi állapotát és képességeit. Az igazgatóság a lehetőségekhez mérten figyelembe veszi a szövetkezeti tag termelői kvalifikációját is. Az igazgatóságnak az EMSZ-tag munkára való beosztásával kapcsolatos határozatát a taggal írásban közlik, de a beosztás kérdéseit a tagnak a szövetkezetbe való belépésekor előzetesen vele megtárgyalják.

2. Ha összehasonlítjuk a munkaviszonyban álló dolgozók helyzetét és munkaszerződésükből adódó a Munkaügyi Kódex által biztosított jogukat az EMSZ tagjai helyzetével és az EMSZ-ben való munkájuk során élvezett jogaikkal, rá kell mutatnunk arra, hogy a mezőgazdasági szövetkezésről szóló törvény elfogadása előtt ezen a területen voltak bizonyos különbségek. Míg a munkaviszonyban álló dolgozók munkaszerződése a munkaügyi törvényhozásnak megfelelően viszonylag pontosan tartalmazza a kötelezettségek meghatározott körét és a munkabérezés rendjét, a szövetkezeti parasztnak a munkafolyamatbani helyzetét bizonyos következetlenség jellemezte. A szövetkezeti feladatok teljesítésének biztosítása érdekében a szövetkezeti igazgatóság a szövetkezeti tagokat kinevezhette és áthelyezhette olyan munkára is, melyekkel kapcsolatban velük a szövetkezetbe való belépésük előtt nem állapodott meg.

Ennek a helyzetnek az oka az EMSZ történelmi fejlődésében és gazdasági viszonyaiban keresendő. Amilyen mértékben erősödtek a szövetkezetek gazdaságilag a fejlett szocialista társadalom körülményei között, olyan mértékben vált szükségessé, hogy biztosítsák törvényes uton az EMSZ tagjai számára is azt a munkafolyamatbani helyzetet, amellyel a munkaviszonyban álló dolgozók rendelkeznek a normatív munkaügyi dokumentumok alapján. A mezőgazdasági szövetkezésről szóló törvény elfogadásával ezen a területen jelentős változások történtek.

3. Abból a célból, hogy jelentős mértékben felszámolják az EMSZ tagjai és a munkaviszonyban álló dolgozók között fent említett különbségeket, a mezőgazdasági szövetkezésről szóló törvény az EMSZ tagjai számára bevezette a munkafeltételekről szóló megállapodásokat. Ezek a megállapodások azonban nem munkaszerződések. Céljuk az volt, hogy az EMSZ tagjait felemeljék arra a színvonalra,

amelyen a népgazdaság más ágazatiban dolgozók állnak. A megállapodásoknak olyan jogi alapul kell szolgálniuk, melyek a szövetkezeti tagoknak nem csupán a szövetkezet szükségleteitől függően biztosítják a munkát, hanem képességeik és termelői kvalifikációjuk figyelembevételével. A mezőgazdaság gépesítésével, a mezőgazdasági termelés szakosításával és az EMSZ-tagok termelői kvalifikációjának növelésével összhangban már most szükségessé válik, hogy minden egyes EMSZ-tagra vonatkozóan meghatározzuk EMSZ-beni munkajogainak és munkakötelezettségeinek körét. Ezek a körülmények a munkafeltételekről szóló megállapodásokban kell hogy tükröződjenek. A munkafeltételekről szóló megállapodásról a törvény szószerint kimondja, hogy azt abból a célból kötik, hogy részletesebben meghatározzák azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyek a szövetkezetre és a szövetkezeti tagra vonatkozóan adódnak a szövetkezeti tag munkához való jogából és abból a kötelezettségből, hogy a szövetkezetben dolgozzék /a mezőgazdasági szövetkezetekről szóló törvény 48. §-ának /1/ bekezdése/.

A munkafeltételekről szóló megállapodásnak utalást kell tartalmaznia a következőkről:

a/ a szövetkezeti tag által végzendő munka fajtájáról /beosztás/;

b/ a munkavégzés helyéről /település, gazdaság, termelési egység, vagy más módon megjelölt hely/;

c/ a munkába állás napjáról.

Abban az esetben, ha a szövetkezet nem képes biztosítani tagjai számára az egész évbeni munkát vagy nem képes biztosítani számára azt a lehetőséget, hogy teljes munkaidőben dolgozzék, akkor a munkafeltételekről szóló megállapodásnak le kell rögzítenie a tag vonatkozásában a naptári év során végzendő munka mértékét. Továbbá, a megállapodásban fel lehet tüntetni más olyan feltételeket

is, amelyekben a szövetkezet vagy a szövetkezet tagja érdekeltek. Ilyen feltételek általában a munkadíjazással kapcsolatos pontosítások. A munkafeltételekről szóló megállapodást írásban kell rögzíteni, mert ellenkező esetben nem érvényes. Az írásbeli megállapodás egyik példányát a szövetkezet a szövetkezeti tagnak adja át. Ami az írásbeli megállapodás érvényességi idejét illeti, az a szabály, hogy amennyiben ezzel a kérdéssel kapcsolatban más utalás nincs, a megállapodást meghatározatlan idejűre szólónak kell tekinteni.

A munkafeltételekről szóló írásbeli megállapodásnak megfelelően, a szövetkezetnek biztosítani kell a szövetkezet tagja számára a szóbanforgó megállapodás által rögzített mértékű munkát. A szövetkezet köteles biztosítani a szövetkezeti tag számára minimálisan olyan mértékű munkát, amely elégséges ahhoz, hogy a társadalombiztosítás céljaira azt naptári évként számolják el. Abban az esetben, ha a szövetkezet nem tud biztosítani a szövetkezeti tag számára megfelelő munkát az egész év során, akkor a szövetkezetnek a szövetkezeti tag számára lehetőséget kell adnia ahhoz, hogy másutt, más szervezetnél végezhesen ideiglenesen munkát, és ebben az esetben hatékony segítséget kell nyújtania neki munkába állásához.

A munkafeltételekről megkötött megállapodásban változtatásokat a szövetkezet tagja vagy a szövetkezet kezdeményezésére lehet eszközölni. A szövetkezeti tag kérheti a megállapodás módosítását, egészségi állapota miatt vagy más méltánylandó okból. A szövetkezet részéről a megállapodás megváltoztatása történhet az EHSZ-ben végbement műszaki vagy szervezeti változtatások miatt vagy abban az esetben, ha a szövetkezeti tag egészségi állapotánál fogva nem képes ellátni a megállapodásban lerögzített munkakört vagy pedig saját hibája következtében rendszeresen nem kielégítő munkateljesítményt produkál.

A munkafeltételekről szóló írásbeli megállapodás érvényességének megszűnése elsősorban akkor következik be, ha megszűnnek az EMSZ-beni tagsági viszonyok /miután megszűnik maga az EMSZ/. Továbbá lehetséges ez abban az esetben is, ha lejár az az idő, amelyre a megállapodást kötötték, valamint akkor is, ha a szövetkezet tagja és a szövetkezet ebben megállapodnak. Abban az esetben, ha a szövetkezeti tag nyugdíjjogosulttá válik, a munkafeltételekről szóló szerződés nem veszíti érvényét, hacsak a nyugdíjas szövetkezeti tag ezt nem kéri.

A munkafeltételekről szóló szerződések megváltoztatásának és érvényességük megszűnésének részletes feltételeit a Csehszlovák Szocialista Köztársaság Kormánya 138/1975. számú határozata tartalmazza.

III. Az EMSZ-szel létesült tagsági munkaviszonyok megszűnése

A mezőgazdasági szövetkezésről szóló törvény értelmében az EMSZ-beni tagság a következő alapokon szűnik meg: a/ megállapodás, b/ kiválás, c/ rövid időre szóló kiválás, d/ kizárás, e/ a szövetkezeti tag halála, f/ a létező szövetkezet megszűnése azzal kapcsolatban, hogy állami mezőgazdasági szervezetté válik, vagy pedig véglegesen elveszti földalapját. /19. §/

Az EMSZ-beni tagság megszűnésével kapcsolatban megszűnnek azok a tagsági jogok és kötelezettségek is, amelyek a tagsági viszonyból adódnak. Az EMSZ-beni tagság megszűnésével megszűnnek a tag jogai és kötelezettségei.

x x x

1. Végül az egységes mezőgazdasági szövetkezetbeni tagsági munkaviszony kérdésével kapcsolatban meg kell je-

gyezni, hogy a szövetkezetekben az EMSZ-tagokon kívül dolgozhatnak még a szövetkezettel munkaviszonyban álló személyek.

Következésképpen, a Munkaügyi Kódex teljes egészében meghatározza azoknak a dolgozóknak a munkaügyi jogviszonyait, akikkel az EMSZ munkaszerződést köthet. Az EMSZ-nek joga van ahhoz, hogy a dolgozókkal ideiglenes vagy állandó munkaviszonyt létesítsen. Az EMSZ-szel létesült /ideiglenes és állandó/ munkaviszony jogi alapja a munkaszerződés, amelynek kellékeit a Munkaügyi Kódex és más munkaügyi normatív dokumentumok írják elő.

2. Az EMSZ tagjai tagsági és munkaügyi viszonyai jogi szabályozásának kérdése lezárásaként meg kell állapítani, hogy az EMSZ tagjainak a szövetkezettel kapcsolatos jogi helyzetét komplexen szabályozzák a mezőgazdasági szövetkezeti jog normái. Ez vonatkozik az EMSZ tagsági viszonyai jogi szabályozására is. Ebben a törvényes szabályozásban a szocialista társadalomban való munkavégzés általános elvei érvényesülnek. Ez mindenekelőtt a kizsákmányolást kizáró munkához való jog, az üdüléshez való jog, a dolgozók társadalmi ellátása, stb.

Ezeket az elveket még az CSSZSZK 1960. évi Alkotmánya rögzítette. Következésképpen ezek olyan alkotmányos elvek, amelyek a később - hasonlóképpen ahhoz, ahogy ezek a normatív munkaügyi dokumentumokban kidolgozásra kerültek - részletesebben kidolgozták a mezőgazdasági-szövetkezeti jog normáiban is. Annak ellenére, hogy vannak különbségek az EMSZ-tagok munkaviszonyainak a mezőgazdasági-szövetkezeti jog normáiban lefektetett törvényes szabályozása és a normatív munkaügyi dokumentumokban rögzített munkaügyi jogviszonyok törvényes szabályozása között, e viszonyok lényege ugyanaz. E lényeg a fent említett alkotmányos elvekből adódik, továbbá abból a tényből, hogy ezek az elvek az

állami és a szövetkezeti szervezetek szocialista termelési módján alapulnak.

Azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy az EMSZ tagsági munkaügyi viszonyait azonossá kell tenni a munkaviszonyban álló személyek helyzetével - ami távlatilag véleményünk szerint helyes -, meg kell jegyeznünk, hogy ez nemcsak jogi, hanem elsősorban közgazdasági kérdés. Ugyanakkor ismét hangsúlyoznunk kell, hogy a tagsági munkaviszonyok a tagsági viszonynak csupán egyik elemét képezik. A tagsági viszony később - hasonlóképpen ahhoz, ahogy ezek a normatív munkaügyi dokumentumokban kidolgozásra kerültek - részletesebben kidolgoztak az általános szabály szerint az EMSZ-beni tagság keletkezésével és megszűnésével egy időben létesül, illetőleg szűnik meg. Emiatt kívánatos, hogy az EMSZ-beni tagság, valamint a tagsági munkajogok és kötelezettségek kérdéseit a mezőgazdasági-szövetkezeti jog egységes, komplex normatív dokumentuma szabályozza. Jelenleg ilyen normatív dokumentum a mezőgazdasági szövetkezésről szóló törvény.

3. Abból a rövid fejtegetésből, amelynek során áttekintettük az EMSZ-tagok munkaviszonyai jogi szabályozását és azt összevetettük a munkaügyi törvénykezésbeni munkaviszony-szabályozással, egyértelműen következik az, hogy az EMSZ tagok helyzetének jogi szabályozása közötti különbség - minthogy mind a két kategória szocialista társadalmunkban végez munkát - elavult. Ez a helyes irányvonal az ipari és a mezőgazdasági munkák, a városi és a falusi élet közötti jelentős különbségek felszámolásáról szóló marxista-leninista tanításból következik. Csehszlovákia Kommunista Pártja hangsúlyozza ezt a tényt és teljes mértékben támaszkodik rá. Így például a Csehszlovák Kommunista Párt Központi Bizottsága az 1975. évi plénumán, melyen a mezőgazdaság kérdéseivel foglalkoztak.

A CSKP XV. Kongresszusára való előkészületekkel kapcsolatosan, a CSKP Központi Bizottsága Elnökségének a mezőgazdaság és az élelmiszeripar további fejlesztéséről szóló beszámolójában ezzel kapcsolatosan többek között a következő áll: "A XIV. Kongresszus határozatai megvalósításából adódó harmadik alapvető következtetésként külön ki kell emelni, hogy a termelőerők fejlődése megteremtette az anyagi bázist szocialista mezőgazdaságunk dinamikus társadalmi fejlődéséhez, szocialista jellegének elmélyítéséhez, ahhoz, hogy további hatalmas lépést tegyünk előre az ipari és a mezőgazdasági munkafeltételek, a város és a falusi életfeltételek közelítése területén."

A CSKP fent említett plénumán megvitatták és elfogadták a mezőgazdasági szövetkezésről szóló új törvény elveit, valamint az EMSZ minta alapszabályzatát, melyet a CSSZSZK Szövetségi Gyűlése 1975. végén hagyott jóvá szövetkezeti mezőgazdaságunk alapvető normatív dokumentumaként. Szocialista társadalmunk további gazdasági fejlődését kell elősegítenie progresszív normatív dokumentumainak is. Ez utóbbiak közvetlenül adódnak a Csehszlovák Kommunista Párt mezőgazdasági politikájából és kidolgozásukban széleskörűen felhasználták a többi szocialista ország, elsősorban a Szovjetunió tapasztalatait. Ezekből az alapelvekből kiindulva túlrözi új mezőgazdasági-szövetkezeti jogi szabályozásunk az EMSZ tagsági munkaviszonyoknak azokat a kérdéseit, melyekkel ebben a cikkben foglalkoztunk.